



3 1761 11709861 6



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117098616>

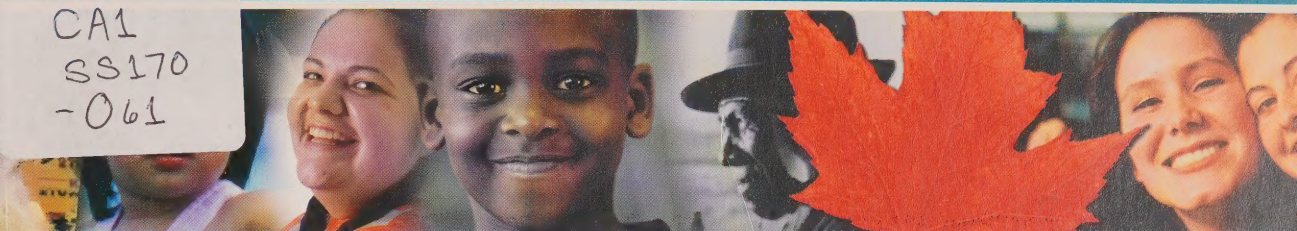


Canadian Heritage
Multiculturalism

Patrimoine canadien
Multiculturalisme

Government of Canada
Publications

CA1
SS170
-061



Annual Report on the Operation of The Canadian Multiculturalism Act

2003–2004

**CANADA'S
DIVERSITY**
*Respecting our
Differences*

Canada

The Department of Canadian Heritage has published this booklet. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

This booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

Multiculturalism National Office
11th Floor
15 Eddy Street
Gatineau, Quebec
K1A 0M5

Tel.: (819) 953-1970
Toll Free Number: 1-888-77MULTI or 1-888-776-8584
Fax: (819) 997-0880
TTY: (819) 997-3123

Email: Multi_Canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:
"What's New"
www.multiculturalism.pch.gc.ca

Annual Report on the Operation of
**The Canadian
Multiculturalism Act**

2003–2004





Table of Contents

Message from the Honourable Raymond Chan	iv
Part I: The Multiculturalism Program	1
Part II: Best Practices	11
Part III: Results Across the Government of Canada	19
Equal Opportunity in Federal Institutions	24
Capacity Building	28
Enhancing the understanding of and Respect for Diversity	29
Research and Data that Support the Development of Relevant Policies, Programs and Practices	33
Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of all Origins	38
Conclusion	43
Publication List	47
Index of Federal Institutions	51
Submitted Reports by Federal Insitutions	55





A Message from the Minister of State (Multiculturalism)



Canada has been characterized by diversity since its very beginnings. Today, the Canadian approach to embracing and managing diversity is a distinguishing characteristic of our country.

This annual report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* outlines some of the activities undertaken by federal departments and agencies to advance the values and principles of multiculturalism. It provides a snapshot of the Government's best practices in promoting multiculturalism in each department.

This report details the Government's efforts to combat discrimination, promote cross-cultural understanding, and make Canadian institutions more representative of Canadian society. It highlights Government policies intended to help Canadians of all origins obtain employment and advancement in federal institutions. It illustrates how Government programs are creating opportunities for more Canadians to contribute to the continuing evolution of our country. And it showcases some of the data collection and research programs that will inform future government policies and programs so that they are even more responsive to Canada's multicultural reality.

Many of the activities respond to renewed commitment by the Government of Canada in the October 2004 Speech from the Throne to foster a more inclusive society. The Government clearly indicated that it will defend the Charter of Rights and Freedoms and steadfastly advocate in favour of inclusion. It also called for equality of opportunity so that prosperity can be shared by all Canadians. And it is pursuing its objectives in a manner that recognizes Canada's diversity as a source of strength and innovation.

As you read this annual report and consider the best practices it presents, keep in mind how much Canada's strength in the years ahead will depend on its ability to draw on the skills, talents, and experiences of all its citizens. Our economy, culture, and society all stand to benefit when Canadians of diverse backgrounds share their talents, perspectives, and experience.

I am honoured to have been appointed Minister of State for Multiculturalism and very pleased to be able to present this annual report as an indication of where we are and where we need to go.

More than 30 years ago, Canada became the first country in the world to adopt an official Multiculturalism Policy. But in Canada, multiculturalism is even more than a policy. It is a way of life. It is a value at the heart of our collective identity. It is a social model that is an example for the world and that is founded on the belief that diversity is synonymous with success, prosperity and the future.

A handwritten signature in black ink, reading "Raymond Chan". The signature is written in a cursive, flowing style. The first name "Raymond" is written in a larger, more prominent script, while the last name "Chan" is written in a slightly smaller, more compact script. The signature is positioned centrally below the main body of text.

The Honourable Raymond Chan, P.C., M.P.



PART I:

The Multiculturalism Program



Part I: The Multiculturalism Program

Canada has a long and distinguished history of promoting human rights, understanding and respect among Canadians. In 1971 Canada became the first country in the world to adopt an official Multiculturalism Policy. In 1988, the *Canadian Multiculturalism Act* was proclaimed. Multiculturalism is a policy of inclusion that aims to help people overcome barriers related to race, ethnicity and cultural or religious background.

The Multiculturalism Program of the **Department of Canadian Heritage** draws its mandate from and is the embodiment of the 1988 *Canadian Multiculturalism Act*, encompassing programming development functions and providing the policy framework for Multiculturalism.

In 1996, a government review of the Multiculturalism Program reinforced the importance of multiculturalism as a key instrument in the Government's efforts to foster social cohesion and build an inclusive society that is open to, and respectful of, all Canadians. Over the years, the Multiculturalism Program has continued to build on the foundations laid by Canada's Multiculturalism Policy, developing programming that tightens the knit of Canada's social fabric and helping people from all backgrounds to contribute more fully to society.

The 1996 review also defined three general policy goals that the Multiculturalism Program pursues—identity, social justice and civic participation. Identity seeks to foster a society that recognizes, respects and reflects a diversity of cultures so that people of all backgrounds feel a sense of belonging and attachment to Canada. Social Justice envisions a society that ensures fair and equitable treatment of all and that respects the dignity of people of all origins. And civic participation works to ensure that everyone has the opportunity and the capacity to participate in shaping the future of their communities and country.

To reflect these goals, in 1996, the Program adopted a new mandate statement, which reads: "Strengthening Canada by fostering an inclusive society in which people of all backgrounds, whose identities are recognized as vital to an evolving Canadian identity, feel a sense of belonging and attachment to this country and participate fully in Canadian society."

Over the years, the Multiculturalism Program has supported ethno-racial, ethnocultural and religious diversity. The Multiculturalism Program continues to carry out its broad policy goals through work in four areas identified as needing the most urgent attention:

- fostering cross-cultural understanding;
- combatting racism and discrimination;



- promoting shared citizenship; and
- making Canadian institutions more reflective of Canadian diversity.

The following pages highlight the Multiculturalism Program's work in these areas during the 2003–2004 fiscal year. Work is done in collaboration with public institutions and many types of community and voluntary organizations to build their capacity, strengthen ethno-cultural and ethnoracial communities, and enhance cross-cultural and interfaith understanding. The Program's work also provides the means for government to seek the advice and opinions of ethnoracial and ethno-cultural communities on a wide range of public policy issues.

Fostering Cross-Cultural Understanding

The Multiculturalism Program supports programs and initiatives that facilitate understanding of cultural differences and the integration of people of all ethno-cultural backgrounds into Canada's overall culture, in both urban and rural communities. The following are some of the programs and initiatives supported in fiscal year 2003–2004.

Religious Leaders Roundtable—In April 2003, the Secretary of State (Multiculturalism) hosted a Roundtable on Promoting and Maintaining Cross-Cultural Understanding, enabling religious leaders of various faiths to share their ideas and experiences and discuss their contribution to a constructive dialogue on respect and understanding, particularly within the current international environment. Approximately 125 representatives from government and non-governmental organizations, and Members of Parliament and Senators, attended. Key issues raised by the religious leaders included the need to influence our youth positively about cultural differences, how to move beyond tolerance to respect, the key roles the media can play in conveying positive messages, taking a zero tolerance stance on hate, the need to build bridges between communities, and how an increased knowledge of each issue will lead to better understanding and respect.

Centre for Faith and the Media—In the 2003–2004 year, the Centre for Faith and the Media was formally launched in Toronto and Calgary. The Centre works to improve the coverage of religion and faith groups by the news media across Canada, and works with faith communities throughout Canada to help build bridges of communication with the news media and the public. As a centre of excellence, the Centre will be useful for students, academics, journalists, government and the public.

Building Strategic Partnerships—In Prince Edward Island, this project resulted in the establishment of a coordinating body made up of key representatives from government departments and agencies, community organizations, and interest groups. This coordinating body is designed to ensure that long-term planning, policy development and service delivery related to first-generation Canadians, refugees and immigrants takes place in an efficient, complementary and coordinated manner.



National Parent Support Network—The Montréal-based *Société de recherche en orientation humaine* received funding to create a network of parents and parent-focused organizations. The “National Parent Support Network” will promote the value of a collective vision for parents that acts as a common denominator for shared citizenship and cross-cultural understanding and allows for public dialogue about the value of diversity in Canadian society. The project was launched through a national conference in Montréal in October 2003 and follow-up forums are planned for the six urban centres of Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Calgary and Vancouver.

Building bridges, strengthening communities—Launched in 2003, this two-year project of the Black Community Resource Centre in Montréal aims to develop and solidify associations and links among Black communities and mainstream organizations providing programs and services to Black youth, to increase these organizations’ capacity to understand and address the many challenges facing Anglophone Black youth in Montréal.

Focus on youth

The Multiculturalism Program directs part of its resources to initiatives that target young Canadians. The following are a few of the youth initiatives supported in 2003–2004.

- **Partnership with Exchanges Canada**—The Multiculturalism Program has entered into a cooperative agreement with Exchanges Canada to build on outreach activities targeting youth and also to support initiatives of common interest. “Discussing Diversity, Racism and Multiculturalism: What can You(th) do about it?” was one such initiative, a workshop offered to young Canadians participating in *Encounters with Canada*, a one-week youth exchange program. Using content developed by the United Nations Association of Canada, the workshop engaged participants from different ethnic, religious and racial backgrounds in an informed dialogue about the negative impact of racism and discrimination on society and the importance of promoting fundamental Canadian values such as respect, understanding and diversity.
- **Racism. Stop It! National Video Competition**—Close to 800 youths between the ages of 12 and 18 took part in the 2003–2004 competition, creating 284 videos that express their thoughts on the elimination of racial discrimination. The competition is part of the March 21 campaign to take action to stop racism. March 21 is the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Panasonic Canada has been the main supporter of the National Video Competition since its inception in 1997. Every year, the 10 winning videos are edited into nationally televised public service announcements reaching millions of Canadians.



Combatting Racism and Discrimination

The Multiculturalism Program lends its support to organizations that work to encourage more Canadians to find ways to stop racial discrimination. The following initiatives were among those receiving support in the past fiscal year.

The Multiculturalism Program supported a conference entitled *Hate and Racism in Canada: Seeking Solutions*, hosted by the Indigenous Bar Association (IBA). The conference provided an opportunity to explore some of the causes and consequences of hate and racism and practical strategies for their elimination. The conference was the result of efforts by the IBA, the Quebec Native Women's Association and a wide coalition of anti-racism non-governmental organizations working cooperatively to pursue community-based strategies for eliminating hate and racism from Canadian society. These organizations included the National Anti-Racism Council of Canada, B'nai Brith, the Ukrainian Canadian National Congress, the Council of Agencies Serving South Asians, the African Canadian Legal Clinic, the Canadian Arab Federation and the **Canadian Race Relations Foundation**. The conference promoted a model of Canadian citizenship and First Nations/Aboriginal citizenship that will enable diverse voices to explore how best to build on diversity and eliminate the destructive forces that feed on hate and racism.

Conference participants included members of the legal community, academics, educators, students, police, non-governmental organizations, First Nations, Aboriginal organizations, government representatives and members of the public. A secretariat has been appointed to ensure continued dialogue between partners and organizations and enhance the sharing of information and the development of strategies. Filming and production of a documentary about the conference is planned for potential broadcast on the Aboriginal Peoples Television Network.

The Multiculturalism Program provided support in 2003 for a three-year initiative of the National Anti-Racism Council of Canada (NARCC), a coalition of more than 50 anti-racism and human rights groups across Canada, to help build capacity and nurture a community-based network to address racism and intolerance. NARCC aims to create an effective and responsive national anti-racism network that is community-based and member-driven and will address issues of racism and related intolerance and increase the participation of diverse groups in Canadian society. NARCC will also engage in grassroots media education about racism and related intolerance, and provide input and advice on anti-racism principles to governmental agencies, foundations, public and private sector institutions, community groups and civil society.



Action against Racism

Given the continuous evolution of diversity in Canada, the Multiculturalism Program is building on existing measures that strengthen the Canadian model of common values and promote the full and active participation of all groups in Canadian society. The Program is working in concert with other government departments and agencies to better coordinate federal efforts to combat racism and related forms of discrimination. Concerted measures target the removal of barriers in all sectors of society and are integral to our shared values, rights and responsibilities. By removing discriminatory barriers and fostering inclusion, Canada will be better able to leverage the benefits of Canadian diversity.

Promoting Shared Citizenship

The Multiculturalism Program supports initiatives to increase all Canadians' sense of belonging to and participation in the country's economic, cultural and social life. The Program has adopted a more proactive and flexible approach to strengthening the leadership capacity of national ethnocultural and multicultural organizations. It has worked to increase the number of multi-year capacity-building projects that balance a longer implementation timeline with an enhanced opportunity to achieve desired social development results while easing the administrative burden for applicant organizations. Initiatives supported in 2003–2004 include:

The Canadian Council on Muslim Women (CCMW)—Since May 2003, the CCMW has undertaken a multi-year project to implement key initiatives in its three-year strategic plan, with joint support from **Status of Women Canada**. Activities have included partnering with the Federation of Canadian Municipalities to increase the number of Muslim women who vote in municipal elections; conducting a needs assessment to identify the presence of Muslim women in Canadian politics, educational institutions, community organizations and the business world; and fostering dialogue by publishing three fact sheets and ten position papers on key issues such as sharia law, segregation, gender, the leadership role of women, and apparel. These fact sheets will be used to counter negative stereotypes of Muslim women and increase awareness about them.

National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada Inc. (NCJSOC)—In January 2004, the NCJSOC began a multi-year capacity-building project to address two key recommendations in its 2002 report "Time for Action": the first to organize a national leadership training program to motivate and empower Black and Caribbean youth to be effective participants and leaders in Canadian society, and the second to ensure that the national direction addresses concerns about leadership and the challenges facing Black and Caribbean communities. The project will involve youth directly in capacity-building and the development of the Council. It will also increase the participation of Black and Caribbean youth in civil society, encouraging their involvement in local, regional and national entities such as



not-for-profit organizations, mainstream institutions and municipal committees. The participants will share their experiences and findings with organizations representing other ethnoracial communities and encourage cooperation and joint approaches to addressing the concerns of their communities in relationship to Canadian society at large. As a result of the project, Black and Caribbean youths across Canada will receive the training and opportunities needed to act as change agents.

Youth Action Now—Youth Action Now is undertaking a two-year project, Building a Multiculturalism Dialogue Blueprint of Saskatchewan's Future, whose goal is the full participation of ethnocultural youth in public decision-making in Saskatchewan. In 2003–2004, the project partnered with the Ukrainian Canadian Congress and the Multicultural Council of Saskatchewan to deliver a series of consultative workshops organized by youth. The aim of the workshops was to inspire greater respect for and understanding of Saskatchewan's cultural mosaic and remove barriers to the participation of ethnocultural youth in the employment sector.

Making Canadian Institutions More Reflective of Canadian Society

In 2002, an Interdepartmental Committee on Public Education and Outreach (IDC) was set up as part of a three-year Action Plan to Promote Diversity, Respect and Connections between Canadians. The creation of the committee was a recognition that the increasing diversity of the Canadian population requires government institutions to examine their policies, programs and services to ensure that they are accessible to all Canadians and meet the changing needs of a multicultural population. In 2003–2004, this committee, chaired by the Director General of the Multiculturalism and Human Rights Branch, recommended initiatives designed to provide tools to assist public servants in promoting the values of diversity and respect in their programs, policies and service delivery. For example, it supported a cross-government workshop, "Serving Canada's multicultural population," which provided middle managers with information and tools to help adapt policies, programs and services to Canada's multicultural reality.

The Multiculturalism Program also supports other initiatives to ensure that public institutions are responsive to and representative of an increasingly diverse population. The following example is one initiative supported in 2003–2004.

African-Canadian Heritage Roundtable—The Minister of State (Multiculturalism and Status of Women) hosted a one-day roundtable on March 26, 2004, to link African-Canadian heritage organizations, historians and community media representatives to key resources available through the **Department of Canadian Heritage** and agencies under the Department's portfolio. Another aim was to inform government officials of the work done by African-Canadian heritage organizations and individuals to promote and preserve their heritage.



Policing in a Multicultural Society

The Multiculturalism Program continued to work on relations between Canada's police forces and ethnocultural and ethnoracial communities in 2003–2004 by supporting the following projects:

- Respect in Service—Aboriginal and Cultural Diversity Policing—**
 Held in partnership with the Royal Canadian Mounted Police, this Winnipeg conference drew together leaders of Aboriginal and culturally diverse communities to discuss the challenges of policing in an increasingly diverse society. The event was an opportunity to reach out to various groups and showcase what has already been done to provide equitable service to all Canadians. It was attended by representatives of various law enforcement agencies, professionals, educators, provincial government officials, public servants and community leaders across Canada; there were also some participants from the United States. The conference led to the launch of the Law Enforcement Aboriginal Diversity Network (see below).
- Law Enforcement Aboriginal Diversity Network (L.E.A.D.)—**This initiative of the Canadian Association of Chiefs of Police came about in response to recommendations made during the conferences “Policing in a Multicultural Society” (2002–2003) and “Respect in Service—Aboriginal and Cultural Diversity Policing” (2003–2004). Facilitated by the Multiculturalism Program and the Royal Canadian Mounted Police, L.E.A.D. addresses the urgent need for a common, professional approach to policing that better serves ethnocultural, ethnoracial and Aboriginal communities. The creation of the L.E.A.D. network has enabled people in law enforcement at all levels to learn about and share successful approaches to serving Canada's Aboriginal and ethnocultural and ethnoracial communities.
- Embracing our Community Mosaic—**A three-year project in which the Saskatoon Police Service and the city's community leaders are responding to the racist treatment of Aboriginal people by police officers. The project focuses on engaging the community in the issue, offering better diversity training to police officers and developing recruitment strategies to make the police service more representative. In 2003, the Saskatoon Police Service awarded Canadian Heritage a Badge and Shield Award for its support in developing the project. By the spring of 2004, the project had already yielded some significant successes, including the creation of a Police Advisory Committee on Diversity, the registration of the Police Service with the Saskatchewan Human Rights Commission as an equity employer, and the launch of a campaign to recruit more officers from Aboriginal and visible minority communities.





PART II:

Best Practices



Part II: Best Practices

Departments and agencies apply the *Canadian Multiculturalism Act* in a variety of ways, according to their respective mandates. This year's Annual Report features two in-depth stories that describe comprehensive integrated programs of activities undertaken throughout the years at selected departments and agencies.

Broadcasting: Giving Voice to the New Canada

Canada's multiculturalism is manifested in many ways. One of the most tangible and influential of these is broadcasting—what comes into our homes in the form of radio and television.

Inextricably linked to its technologies and depending on evolving public appetites, broadcasting is one of Canada's fastest changing industries. This, perhaps, explains how broadcasting has so rapidly adapted to changes in Canada's demographics. It has done so, and continues to do so, on two fronts: diversification of mainstream broadcasting and growth in specialized, diverse broadcasting.

Diversification of Mainstream Broadcasting

The federal government is involved in broadcasting through three institutions. **Telefilm Canada** funds television production. The **Canadian Broadcasting Corporation** (CBC) produces and broadcasts public programming. The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** (CRTC) oversees private and public broadcasting.

Reflecting the multicultural face of today's Canada through mainstream broadcasting begins with the production and marketing of representative dramatic, arts and current affairs programming. In 2003–2004, **Telefilm Canada** supported a number of television projects reflecting Canada's multiculturalism including *Musique du monde ... d'ici*, a variety show featuring Canadian performers from a range of cultural backgrounds, and *D'ici et d'ailleurs*, a 26-episode documentary on the cultural communities that settled in Quebec. **Telefilm Canada** is increasingly supporting co-production agreements facilitating access to creative resources in other countries and opening additional windows on the world's cultures. To date, 49 international agreements have been signed. In 2003–2004 these led to the production of 79 television programs.

Telefilm Canada also supports festivals showcasing Canadian and international films, many of which ultimately appear on Canadian networks. In 2003–2004 more than 40 of these festivals focussed explicitly on multicultural programming, including the Toronto Reel Asian Film Festival, the Reel World Film Festival, the Global Vision International Documentary Film Festival, *Vues d'Afrique*, the Dragons and Tigers section of the Vancouver International Film Festival, and the Freeze Frame childrens' film festival in Winnipeg. And, in 2003–2004 **Telefilm Canada** launched the Spark Plug program, offering support to 12 Visible Minority or Aboriginal film makers annually in the production and marketing of a first television project.



As our national public broadcaster, the **CBC** has a unique role respecting the portrayal of Canada's multicultural realities. The 1991 *Broadcasting Act* requires that "programming provided by the Corporation should ... reflect the multicultural and multiracial nature of Canada". In its turn, the **CBC** declares in its statement of vision and mission: "The **CBC** will reflect the ... cultural diversity of our people. As Canada's public broadcaster, the **CBC** is accountable to all Canadians ... [and] tells Canadian stories reflecting the reality and the diversity of our country."

How is the **CBC** vision and mission implemented? In 2003–2004 the **CBC** launched new diversity strategies to better reflect the multicultural diversity of the Canadian experience on both radio and television.

- On-air hosts increasingly represent a wide variety of cultures.
- News items frequently feature the diverse cultures of Canada's communities.
- Radio programming reflects a wide range of cultural interests. For example, **CBC** Montreal's "Studio Free Fridays" broadcast programs from new immigrant communities in *Côte des Neiges*, Asian communities in Brossard and the Italian community in Laval. "Sounds Like Canada" ran a two-week series exploring racism in Canada.
- Independent producers developing television projects are now required to include a diversity plan in their proposals.
- Multicultural diversity is increasingly reflected by the content and on-screen presence of television hosts and lead actors. "Culture Shock" portrays Canada's multiculturalism through the eyes of young, bilingual video-journalists travelling across the country. *Second regard*, examines the diverse religions of Canadians. The documentary, *Entre voile et mini-jupes*, explored the issue of women torn between western and Muslim traditions. Additional examples from the 2003–2004 season include *Jinnah on Crime*; *Virginie*; *Tag*; *Mon meilleur ennemi*; *DaVinci's Inquest*; *Wonderland*; *ZeD*; *China Uncensored*; *Taina*; and *Canada Now*.

Research conducted by Carleton University over a four month period in 2003–2004 found that approximately 15 per cent of individuals portrayed on **CBC** television were members of visible minorities.

For its part, the **CRTC** requires all major television broadcasters to file, typically within three months of license approval or renewal, a cultural diversity plan detailing the proposed extent and nature of the portrayal in its programming of Canada's cultural and racial minorities and Aboriginal peoples. Each plan must describe how cultural diversity principles are integrated in corporate decisions impacting on-screen presence and portrayal; how news, information and entertainment programming reflect Canadian reality; and how communities are involved to ensure effective input

and feedback with respect to the reflection of cultural diversity. In addition, television broadcasters must file annual reports. In 2003–2004, the **CRTC** elaborated diversity measurement criteria by which annual reports are assessed, including:

- the extent to which on air personalities reflect the diversity of the community the station serves;
- the inclusion of visible minority actors cast in leading and recurring roles; and
- initiatives implemented to ensure that scripts not portray minorities in a stereotypical manner.

The **CRTC** remains committed to the fair and accurate portrayal of Canada's diverse communities and peoples and is resolved to hold private broadcasters to account with respect to these criteria.

Growth in Diverse Broadcasting

The **CRTC** issued what can be considered the country's first license for ethnic broadcasting to CHIN radio in 1966. Since then the advent of cable and digital technologies has led to an explosion in the number and variety of broadcasters in the country. Radio and television reflecting Canada's cultural, racial, linguistic and religious diversity has benefited from the trend, and kept pace with it. Today, Canada has more than 50 licensed ethnic radio stations operating primarily in urban centres and 250 Aboriginal radio stations operating primarily in rural areas. And Canada has close to 100 licensed ethnic television stations including both conventional over-the-air stations and various specialty analog, digital and cable services. Viewers in every part of the country have access to programming in more than 40 languages.

Challenges Ahead

Fiscal year 2003–2004 saw the release of the report of the Canadian Association of Broadcasters Task Force for Cultural Diversity on Television. Based on a review of 330 hours of programming containing 6,123 speaking roles, plus extensive stakeholder and audience interviews, the study found that visible minorities and Aboriginal peoples remain under-represented in the English- and French-language news and drama programs of Canada's private broadcasters. The study also found evidence of stereotyping. In short, further progress is necessary.

Broadcasting holds a special position in Canada as perhaps the most prominent medium through which we see and learn about ourselves. Enormous progress has been made in the reflection of Canada's multiculturalism through broadcasting. The success of ethnic and Aboriginal specialty channels proves the existence of a vast market for diverse programming. Mainstream public and private broadcasters must continue to work to represent accurately and fully Canada's diversity on air.



Transport Canada: Responding to Canada's Multiculturalism by Embracing Diversity

What does it mean to embrace multicultural diversity within a government institution? **Transport Canada's** Diversity Strategy stands out among these as one of the most comprehensive initiatives in the public service.

Originally sparked by the Director General, Quebec Region, the Strategy began as an expansion of the Region's existing Employment Equity program. It quickly grew to a national effort endorsed by the Department's executive. Fiscal year 2003–2004 marked the Strategy's second full year of operation. A dedicated budget of \$805,000 covered human resources specialists, training, monitoring and analysis for the year.

Recruitment, Retention and Promotion

The Strategy is propelled by three mutually reinforcing drivers. The first of these is a set of policies and practices aimed at increasing the numbers of members of visible minority groups and other designated groups recruited, retained and promoted at **Transport Canada**.

- All managers receive mandatory training in Employment Equity.
- Public service-wide inventories and federal government programs such as the Federal Student Work Experience Program are used.
- Those involved in hiring use comprehensive, up-to-date checklists to eliminate barriers in recruitment and selection. Checklist items include:
 - Are recruiters representative of designated groups?
 - Do you advertise employment opportunities in ethnocultural, Aboriginal and alternative format media?
 - Do you distribute job bulletins to communities where large numbers of designated group members reside?
 - Is the application rate of designated groups tracked?
 - Do you include designated group members on selection boards?
 - Are tests and other screening tools free of cultural, gender and racial biases?
 - Is the selection process, including interviews, documented and monitored for adverse effects on designated groups?



Measurement and Management Accountability

The second driver is measurement coupled with accountability for outcomes. Annually:

- Data on recruitment and promotion activities are collected, resulting in a yearly workforce analysis on designated group representation.
- Numbers of designated group members on selection boards are tracked.
- Numbers of designated group members receiving developmental assignments are tracked.
- Manager attendance at diversity training (plus trainees' level of understanding as determined by post-course feedback) is tracked.
- Reasons for separations are examined via exit interviews.
- The distribution at all levels within **Transport Canada** of members of visible minority groups and other designated groups is tracked.

The 2003–2004 accountability accord between the Deputy Minister of **Transport Canada** and the Clerk of the Privy Council included the following commitments (all of which were fulfilled): “Develop a diversity action plan for 2003–2006 (in line with the Department’s Diversity Strategy). Complete a series of facilitated dialogue sessions with all employees across the country. Hold a national conference on diversity in 2003.”

The accountability accords of most senior executives hold a portion of pay at risk against progress on various components of the Diversity Strategy including the achievement of numerical goals for recruitment and distribution.

Transport Canada reports annually on recruitment, promotion, development and overall representation of designated group employees to **Treasury Board** and to the **Canadian Human Rights Commission**.

Ubiquity and Energy

The third driver propelling **Transport Canada**’s Diversity Strategy is a set of activities that keeps diversity at the top of the agenda. The Strategy itself is linked to the business plan of the organization and its goals include:

- to provide a stimulating and attractive working environment to its employees;
- to be ready for the time when many of the Department’s employees will retire;



- to respond better to the pressures of the knowledge economy and the competition from other organizations in recruiting qualified employees;
- to respond to the expectations of our diverse society.

These goals, and their supporting infrastructure, have been made known to all personnel and are continually strengthened through a variety of means.

- In 2003–2004 **Transport Canada** offered more than 200 diversity dialogue sessions facilitated by trained in-house staff. These were voluntarily attended by a total of 2,240 managers and employees.
- The Department maintains an excellent diversity Web site on its intranet.
- An annual diversity conference, featuring recognized speakers and open to all personnel, has been held for the past three years.
- Each of the Department's six regions has appointed a diversity champion and struck a high level diversity committee. These autonomous bodies are responsible for supporting the Strategy in their regions and work together through the Department's Diversity Steering Committee to provide guidance at the national level to the Department's Executive Committee.
- The fifteen top executives of the Department signed a Diversity Declaration, a full-colour printed copy of which has been given to every employee stating, among other things: "We the undersigned . . . commit ourselves to the Diversity Strategy and its all encompassing vision of inclusiveness and fairness for all."

The Diversity Strategy ensures that the Department's workforce is representative of Canada's multicultural diversity, helping **Transport Canada** reflect and serve the needs of all Canadians.





PART III:

Results Across the
Government of Canada



Part III: Results Across the Government of Canada

The architects of the *Canadian Multiculturalism Act* recognized the crucial role federal organizations can play in preserving and enhancing multiculturalism in Canada. In addition to directing federal institutions to “carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada,” the Act instructs federal organizations to address equal opportunity in federal institutions; promote capacity building; enhance the understanding of and respect for diversity; collect research and data that support the development of relevant policies, programs and practices; and make appropriate use of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins.

New Online Survey

In 2003–2004, the Multiculturalism Program of the **Department of Canadian Heritage** commissioned EKOS Research Associates Inc. to conduct the first-ever online survey of federal departments and agencies that report under the *Canadian Multiculturalism Act*.

The survey, which was conducted in October 2004, looked at whether departments and agencies had:

- designated a champion for implementing the *Canadian Multiculturalism Act*;
- crafted a statement of purpose or vision relating to the *Canadian Multiculturalism Act*;
- delivered employee training on multiculturalism issues; and
- consulted with ethnocultural/racial groups on policies and programs.

The survey results provide a benchmark for future reporting on the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* and policy across the federal government. In the future, the survey will accompany the Request for information into the annual report on the operation of the Act. The following are highlights from the 2003–2004 survey.



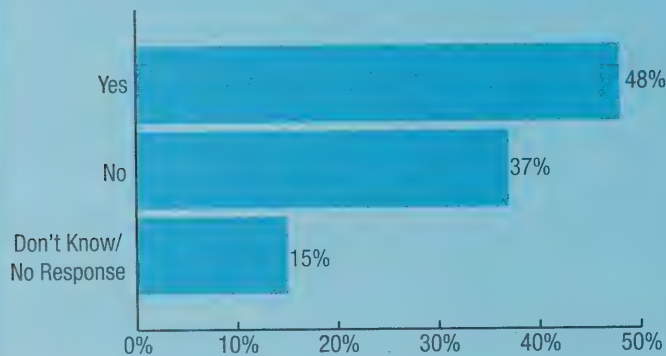
Departmental or Agency Champion

Of the 52 departmental and agency representatives that responded to the survey, 48 per cent reported that their department or agency had designated a senior manager or champion responsible for the day-to-day implementation of the *Multiculturalism Act*.

Among respondents with no current champion, none could report that they were in the process of designating this position (52 per cent of these respondents indicated no and 48 per cent did not know). For those departments and agencies that reported having a designated champion, 42 per cent reported that senior managers serve as the designated champion while 23 per cent reported the position to be held by human resources staff.

Designation of Champion

Has your organization designated a senior manager or champion who is responsible for day-to-day implementation of the *Multiculturalism Act* within your institution?



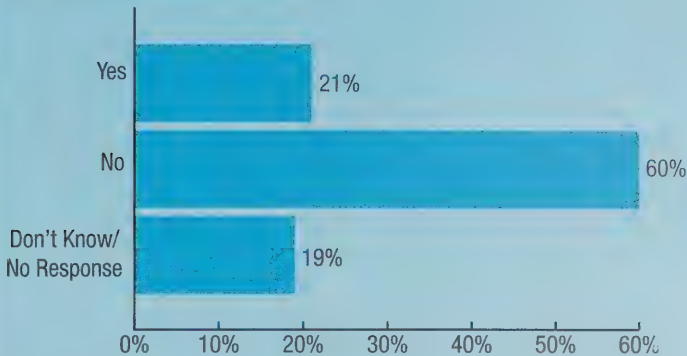
Source: EKOS Research Associates Inc., Survey of Federal Institutions, 2004.

Statement of Purpose or Vision

When asked whether their organization had developed a statement of purpose or vision pertaining to the *Canadian Multiculturalism Act*, only a minority of respondents (21 per cent) indicated that their institution had (19 per cent did not know). Among those that had not developed a statement or vision (60 per cent), only 10 per cent indicated that their institution was in the process of doing so, and three per cent did not know.

Development of Statement of Purpose for the Act

Has your organization developed a statement of purpose or vision with regard to the *Multiculturalism Act*?

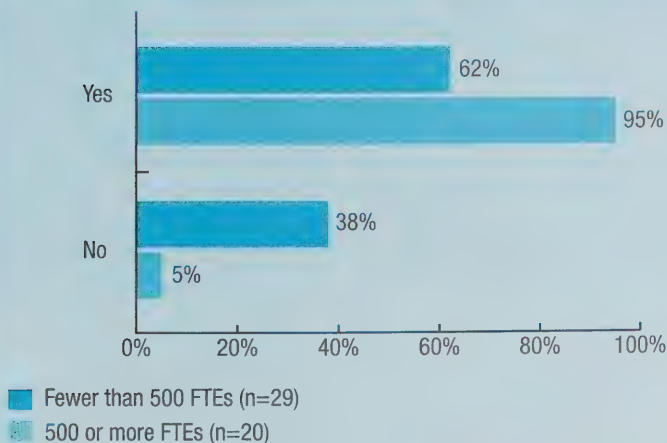


Source: EKOS Research Associates Inc., Survey of Federal Institutions, 2004.

Employee Training

Respondents were asked whether their organization trained employees in cross-cultural understanding, fighting racism or promoting diversity. Survey results show this training is much more common in larger institutions with 500 or more full-time equivalents (FTEs) (95 per cent) than in smaller organizations with fewer than 500 FTEs (62 per cent).

Provision of Employee Training: Variations by Department/Agency Size



Source: EKOS Research Associates Inc., Survey of Federal Institutions, 2004.

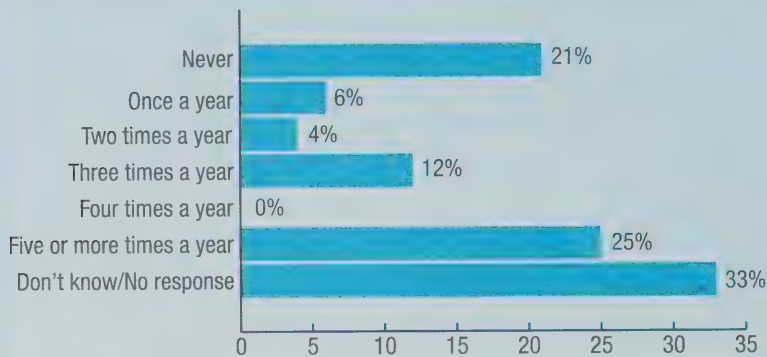


Consultation with Ethnocultural and Ethno-racial Groups

Almost half of respondents (47 per cent) indicated that their institution had in the past fiscal year consulted with ethnocultural and ethno-racial groups to ensure that their viewpoints are considered in the development and implementation of key policies and programs. More than one-fifth of respondents (21 per cent) reported that there had not been any such consultations and fully 33 per cent did not know.

Consultation with Ethnocultural/Racial Groups

Over the last fiscal year, how often has your institution consulted with ethno-cultural/racial groups to ensure that their viewpoints are specifically included in the development and implementation of key policies and programs?



Source: EKOS Research Associates Inc., Survey of Federal Institutions, 2004.

This section of the report provides an overview of the efforts of federal departments, agencies and Crown corporations to implement the Act in the five areas outlined in Section 3(2).

Equal Opportunity in Federal Institutions

Section 3(2)(a) of the *Canadian Multiculturalism Act* directs federal institutions to “ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions.” Extending opportunities to all starts with inclusive recruitment policies and extends to diversity training and awareness-raising, and building a culture dedicated to diversity.

Inclusive Recruitment Policies

Under the *Employment Equity Act*, the federal government must ensure that members of designated groups—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and people who are visible minorities¹—achieve equitable representation and participation in its work force. These four designated groups were established by a Royal Commission in 1984 as being clearly under-privileged as they suffer from chronic occupational under-representation and low wages. They represented 6 of 10 Canadians in the work force in the 2001 census. Employers are required to monitor representation rates, identify barriers to employment, promotion and retention, and use special measures to accommodate differences. Progress is reported in employment equity annual reports, available at www.hrsdc.gc.ca/en/lp/lo/lsw/we/ee_tools/reports/annual/index-we.shtml.

The **Public Service Commission (PSC)** is an independent agency mandated by Parliament to ensure that the public service is competent, non-partisan, representative of the Canadian population and able to serve the public in both official languages. The **PSC** is responsible for employment equity (EE) in all recruitment, staffing and promotion activities it administers or oversees under the *Public Service Employment Act* (PSEA). The inter-relationship between the PSEA and the *Canadian Multiculturalism Act* means that the **PSC's** practices and policies are designed to achieve goals of inclusion and diversity common to employment equity and multiculturalism.

The Embracing Change Action Plan, established in June 2000 by the Government of Canada, has recognized that a corporate culture supportive of a diverse public service is crucial to sustaining visible minority representation. As a key partner with the **Public Service Human Resources Management Agency of Canada**, the **PSC** leads a targeted and enhanced government-wide recruitment strategy for visible minorities.

In June 2003, the **PSC** released “Guidelines for Fair Assessment in a Diverse Workplace: Removing Barriers to Members of Visible Minorities and Aboriginal Peoples.” The **PSC** also revised the Profile of Public Service Leadership Competencies to focus more strongly on managing diversity in the workplace. Together these are essential aids in strategic and effective human resources planning and useful tools in meeting the obligations to provide equal opportunities to all Canadians.

Several departments were involved in the development of Objective Eye, a user-friendly Web site containing the names of potential selection board members who

¹ Visible minorities: The 2001 Census provides information on the characteristics of people in Canada who are members of a visible minority, as defined by the *Employment Equity Act*. The Act defines visible minorities as “persons, other than Aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour.” Under this definition, regulations specify the following groups as visible minorities: Chinese, South Asians, Blacks, Arabs, West Asians, Filipinos, Southeast Asians, Latin Americans, Japanese, Koreans and other visible minority groups, such as Pacific Islanders.



share the federal government's commitment to achieving a work force that fully represents the Canadian labour force. **Environment Canada's** Atlantic Region maintains the Web site and participated in the development of the Objective Eye inventory, which was granted a Michelle C. Comeau Human Resources Leadership Award in 2003.

In 2003, the **Canadian Forces Grievance Board** continued to routinely revise the statements of qualifications it uses to assess potential applicants for Grievance Board positions to ensure that its selection criteria do not inadvertently eliminate candidates who would be capable of doing the work. The **Grievance Board** also has taken steps to ensure that its hiring committees use fair and equitable practices in discharging their duties and selection tools that are free of cultural bias.

Did You Know?

In 2002–2003, persons belonging to a visible minority group represented 7.4 per cent of the federal public service workforce, compared to 6.8 per cent in the previous fiscal year. (*Employment Equity in the Federal Public Service 2002–2003*)

Since it began in 1993, the Aboriginal Training Programme in Museum Practices (ATPMP) at the **Canadian Museum of Civilization Corporation** has established itself as a model for other national and international museums interested in training indigenous interns. Over the years, a total of 63 ATPMP trainees have learned museological practices, including how to develop exhibitions

and conserve artifacts, and the basics of interpretation and marketing. As part of a new partnership with **Parks Canada**, two of the five 2003–2004 interns had the opportunity to work in the areas of conservation and archaeological policy.

The **National Parole Board** has expanded its recruitment practices for its members to include notifications of community agencies and organizations from a variety of ethnic and cultural backgrounds. This has significantly increased the number of interested applicants drawn from diverse cultural and visible minority communities and resulted in the appointment of additional visible minority Parole Board members.

Health Canada has developed a National Recruitment Strategy that aims to improve the sustainability of its work force and contribute to the overall health of the Department by focusing on four key elements: rejuvenating the work force, addressing targeted areas and the needs of other specific groups, increasing Francophone representation, and fostering diversity. The strategy is going through extensive consultation with all stakeholders, including members of employment equity and diversity groups.



Diversity training and awareness-raising

Fiscal year 2003–2004 saw the creation of the Cultural Diversity Alliance (CDA), consisting of the heads of organizations under **Canadian Heritage's** portfolio. The aim of the CDA is to develop common initiatives and share expertise, resources and models of good practice to ensure that these organizations respond to Canada's increasingly diverse society. Members of the CDA will work together to achieve full inclusion in employment and professional services, and on the creation of content and programs and in the development and training of minority creative and business talent.

Most federal organizations make diversity education an essential part of their staff training programs. For example, in 2003–2004 the **Natural Sciences and Engineering Research Council** delivered a diversity session to executives and another session on communicating across cultures to all employees.

Last year, **Industry Canada** developed five diversity training tools, ranging from PowerPoint presentations for staff meetings to half-day interactive awareness sessions. These tools aim to increase awareness and understanding of workplace diversity and develop concrete skills among staff to facilitate team building and communication.

The **National Research Council** launched a national diversity Web site and marketing campaign in 2003–2004 to raise awareness of diversity issues among its employees.

In 2003, the **Department of National Defence** (DND) released a civilian diversity video, *Diversity at National Defence*, developed with input from numerous stakeholders including employment equity advisory groups, unions and local management. Human resource professionals and managers are using the video to raise employee awareness of civilian diversity and employment equity policies and successes at the department. It is also shown to external audiences at events such as career fairs targeting designated groups and to illustrate the many advantages of working with **DND**. 7,500 copies were distributed to **DND** regions for inclusion in recruitment kits.

A Culture Dedicated to Diversity

Many departments and agencies have committees dedicated to diversity issues. For example, in 2003–2004 **Environment Canada** created an Employment Equity and Diversity Management Advisory Committee and the **National Capital Commission** created a Diversity Committee. In spring 2003, the **Business Development Bank of Canada** (BDC) created the Diversity Action Committee, which has taken concrete measures to implement the various initiatives needed to support and promote diversity. The Committee placed an electronic multicultural calendar on the **BDC's** intranet that provides information on cultural and daily observances of many cultural groups and reminds employees of the diverse backgrounds of the **BDC's** work force and clientele. Between February and June 2004, more than 50 diversity awareness sessions were held throughout the **BDC**.



At **Citizenship and Immigration Canada**, the Visible Minority Employees' Network promotes the interests of members of visible minority groups and advises senior management on recruitment, training and development, promotion, and retention.

All new employees at **Farm Credit Canada** (FCC) receive diversity information as part of FCC's orientation package. The information stresses FCC's goal of an inclusive and representative work force, and outlines the benefits of a diverse work force.

In 2003–2004, **Agriculture and Agri-Food Canada** launched a diversity project in partnership with the **Department of Canadian Heritage** to create a workplace where employees are in tune with the cultural diversity of the clients they serve, and provide employees with tools and strategies to promote the values of diversity and respect in all programs, policies and service delivery.

Capacity Building

Federal institutions are directed by paragraph 3(2)(b) of the *Canadian Multiculturalism Act* to “promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada.” Encouraging wider citizen engagement, empowering communities, and helping newcomers integrate into Canadian society are some of the ways federal organizations put this directive into practice.

Citizen Engagement

To address the need of members of those groups who may not fully have exercised their right to vote—particularly members of ethnocultural groups, Aboriginal peoples and young electors—**Elections Canada** created an Outreach Steering Committee headed by the Chief Electoral Officer in the run-up to the 2004 federal general election. The 308 returning officers each prepared an Outreach Action Plan detailing the steps they would take to make sure that minority groups could fully access the electoral system and voting process. They hired community relations officers in more than 200 electoral districts to work on behalf of the returning officers to contact ethnocultural, Aboriginal and youth groups. Aboriginal community relations officers helped recruit and train staff, revise the list of electors and advise about issues of concern to local Aboriginal communities.

Indian and Northern Affairs Canada is committed to working with First Nations and Inuit in improving the quality of life of current and future generations. A fundamental way of ensuring this is by negotiating self-government agreements and land claim settlements with Aboriginal peoples. These arrangements acknowledge Aboriginal peoples' inherent right to self-government, provide economic opportunities, and contribute to re-establishing Aboriginal cultures, identities, traditions and languages.



Empowering Communities

Through its Women's Program, **Status of Women Canada** provides support to community-based initiatives to enhance the ability of individuals and communities of all origins to participate actively in Canadian society. The principles of diversity and the overlapping of issues guide the operations of the Women's Program and the activities of its partners/stakeholders, who need to demonstrate that diversity is integral to the development, implementation and evaluation of initiatives, and that they reflect the multicultural make-up of Canadian women. In 2003–2004, the Women's Program provided funding and technical assistance to 228 initiatives at local, regional and national levels. Approximately 7 per cent addressed issues pertaining to ethnocultural minority women and 7 per cent relating to Aboriginal women, falling under three distinct but complementary areas: women's economic status; elimination of systemic violence against women and the girl child; and social justice.

Services for Newcomers

Canada attracts and welcomes people from all parts of the world, both to enrich its social, economic and cultural development as a nation and to protect people in need of protection. To ensure the successful integration of newcomers, **Citizenship and Immigration Canada** (CIC) funds programs designed to help immigrants and refugees contribute to the economic, social and cultural life of communities across Canada. These include Language Instruction for Newcomers to Canada, the Immigrant Settlement and Adoption Program, the Host Program, and the Refugee Resettlement and Humanitarian Program.

The federal government plays an important role in ensuring that immigrants are equipped to make a successful entry into the labour market. To this end, a Director General forum on Immigrant Labour Market Integration, co-chaired by **Human Resources and Skills Development Canada** and **CIC**, has been formed to define a federal vision and strategy to address the labour market integration of immigrants. Provincial/territorial considerations—such as the fact that recognition of credentials is a provincial responsibility that has been delegated in legislation to regulatory bodies—add to the complexity of this work. The federal government will continue to work interdepartmentally to develop an integrated and coordinated approach to integrating immigrants into the labour market.

Enhancing the Understanding of and Respect for Diversity

Paragraph 3(2)(c) of the *Canadian Multiculturalism Act* directs federal institutions to “promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society”. The implementation of this section of the Act can be seen in work to encourage dialogue and research on diversity, to celebrate Canada's diverse cultural heritage, and to promote the value of a multicultural society.



Expanding the Dialogue

In 2003, the Multiculturalism Program of **Canadian Heritage** initiated Multiculturalism Issues in Canada, a three-year joint initiative with the **Social Sciences and Humanities Research Council**. This program is intended to support humanities and social academic research that focuses on contemporary multiculturalism issues in Canadian society. Its objectives are to facilitate and

promote innovative policy-relevant research on multiculturalism issues in contemporary Canadian society; generate, disseminate and transfer knowledge that informs the development of policies, programs and practices that will help to foster and promote an inclusive society; help Canadian postsecondary and research institutions develop expertise in issues relevant to cultural,

ethnic, racial and religious diversity; and promote public dialogue about, and understanding of, multiculturalism and diversity issues.

Did You Know?

73 per cent of Canadians believe immigrants are having a good influence on the way things are going in Canada. (*Ipsos-Reid, 2004*)

The Research and Statistics Division of the **Department of Justice** arranged for focus group discussions to be held in March 2003 with members of various ethnocultural minorities to obtain their views on the *Anti-terrorism Act*. The report on these focus group discussions was released in October 2003 and is available at www.canada.justice.gc.ca/en/ps/rs/rep/rr03-4.pdf and www.canada.justice.gc.ca/fr/ps/rs/rep/rr03-4.pdf. The **Department of Justice** considers these consultations and research to be essential in helping to inform the department about the impact of Canada's anti-terrorism legislation on Canada's minorities. This, in turn, will assist the Department in preparing for the parliamentary review of the Act, which must be conducted in late 2004.

Research on Diversity

Through its Policy Research Fund, in 2003–2004 **Status of Women Canada** continued supporting independent policy research on gender equality issues. The Department recognizes that good policy research needs to integrate the diverse realities of women throughout the process, from formulating questions and identifying key informants to drafting policy recommendations. The guiding principles of diversity, accessibility and broad eligibility form the framework for the overall functioning of the Fund. These principles are reflected in the call for proposals, the selection of the external selection committee, the assessment of proposals, and decisions to fund and publish research. Proposals are not considered for funding if diversity is not taken into account in terms of the objectives and/or limitations of the study.

Introduced for 2004–2008 is a new **Canada Mortgage and Housing Corporation** research program, **Newcomers**, that investigates the role played by housing and communities in the successful reception and inclusion of newcomers into Canadian society. Research focuses on newcomers' housing needs and preferences, housing conditions, living arrangements, lifestyles, and housing experiences and histories. Barriers, obstacles and integration success in different jurisdictions across Canada will also be examined.

Over the years, the **Canadian Race Relations Foundation** (CRRF) has created a body of research that addresses systemic racism. The CRRF's goal is to ensure that research findings and recommendations are capable of being acted on and that results are widely disseminated. The Foundation's most recent Request for Proposals, in 2003–2004, invited researchers and community-based organizations working in the field of anti-racism to submit proposals to undertake participatory action research with a strong focus on combatting racism in Canada.

One recently completed research piece, funded by the CRRF, is the "Analysis of Canada's Lack of Policy and Legislative Support for Aboriginal Post-secondary Institutions by the Aboriginal Institutes' Consortium (Ontario)." The report has the potential to significantly strengthen and support the capacity of Aboriginal institutes to address the education and training needs of Aboriginal communities.

Celebrating our Cultural Heritage

One of the key means of enhancing understanding of and respect for the diversity of Canadian society is through exhibitions that celebrate the country's cultural heritage. Each year, the **Canadian Museum of Civilization Corporation** presents a variety of such exhibitions, produced either in-house or in collaboration with other institutions not only in Canada but abroad. The Corporation also prepares travelling exhibitions and hosts exhibitions from various parts of Canada and the world. Exhibitions on view during 2003–2004 included:

- *Across Time and Tundra: The Inuvialuit of the Canadian Arctic*—This was the first major exhibition presented by any Canadian museum on the Inuvialuit, the people who inhabit Canada's Western Arctic. It featured more than 200 artifacts from the Canadian Museum of Civilization, the Smithsonian Institution and the McCord Museum in Montréal, and more than 120 photographs. The exhibition won the 2004 Best Practices in Museum Exhibition Writing award from the American Association of Museums.

Did You Know?

Diversity is not simply changing the face of Canada's largest cities. According to the Census, 59 per cent of those living in the municipality of Richmond, British Columbia, and 55.5 per cent of those living in the municipality of Markham, Ontario, are visible minorities. (2001 Census, Statistics Canada)



- *The Canada Hall*—The **Canadian Museum of Civilization**'s most popular permanent exhibition spans 1,000 years of Canadian social and economic history from coast to coast to coast. The Hall was completed in 2003–2004 with the addition of two new artifact-rich historical exhibitions on Canada's Pacific Region. The West Coast Communities exhibit recreates a wharf, surrounded by the buildings, vessels and tools of a typical fishing and salmon-canning community. The role of Japanese Canadians is highlighted. The Pacific Gateway exhibition reproduces a Vancouver International Airport lounge at the end of the 1960s. It profiles individual newcomers from the Philippines, representing the new wave of skilled immigrants who began to arrive in Canada in the late 1960s, and provides insight into their culture.
- *The First Peoples Hall*—The world's largest permanent exhibition on the diverse, rich cultures, history and contributions of indigenous peoples in Canada features more than 1,500 historical objects and works of art, recreated environments, and approximately 500 documents and illustrations. Curators of archaeology and ethnology at the Corporation worked for over a decade in consultation with Aboriginal expert advisers to develop the exhibition around four themes: We are still here. We are diverse. We contribute. We have an ancient relationship with the land.
- *Presenza: A New Look at Italian-Canadian Heritage*—The largest exhibition ever developed on the heritage and day-to-day lives of Italian Canadians looked at the values, skills and traditions of the generation of immigrants who founded Italian-Canadian communities.

Did You Know?

4.9 million Canadians said they had no religious affiliation and 1.9 million Canadians reported belonging to a non-Christian religion. (2001 Census, **Statistics Canada**)

For Canada Day 2003, the **National Capital Commission** once again dedicated Ottawa's Confederation Park to special programming focusing on multicultural communities: A Cultural Mosaic. Workshops complemented dance groups and musicians from various backgrounds.

Library and Archives Canada's Multicultural Web portal continued in 2003–2004 to highlight the institution's multicultural initiatives, enabling users to search for multilingual and multicultural programs across the country. The portal is part of **Library and Archives Canada**'s Multicultural Initiatives Program, which consults with cultural communities across Canada and advocates on their behalf to ensure that diversity is respected, understood, embraced and incorporated into all of the organization's functions.



Promoting the Value of Diversity

One of the roles of **Citizenship and Immigration Canada** (CIC) is to promote the intrinsic value of Canadian citizenship and a sense of belonging among Canadians and newcomers by continuing to develop, design and deliver promotional products and activities that ensure greater citizen engagement. Activities and products are designed to provide an initial bridging mechanism for immigrants and to assist them in becoming contributing members of Canadian society.

CIC developed some promotional activities and products during the fiscal year. For example, the Speaker's Bureau initiative in Toronto was expanded to include Montréal, Vancouver and Calgary, and additional expansions are to take place in the next fiscal year. The initiative brings immigrants and refugees into schools to speak about their experiences as newcomers to Canada.

Research and Data that Support the Development of Relevant Policies, Programs and Practices

Section 3(2)(d) of the *Canadian Multiculturalism Act* directs federal institutions to “collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.”

Metropolis

In 2003–2004, the Multiculturalism Program continued its participation in the Metropolis Project, an international initiative to improve public policy on the migration and integration of ethnically, racially, linguistically and religiously diverse minorities, particularly in cities. The Metropolis Project enhances academic research capacity and brings together policymakers from the federal, provincial and municipal levels of government with universities, research institutes, think tanks, and non-governmental organizations with the goal of promoting the use of policy-relevant research findings in government decision making.

The Metropolis Project in Canada is supported by a consortium of federal partners coordinated under the aegis of the Metropolis Project Team, housed at **Citizenship and Immigration Canada**. Metropolis Centres of Excellence have been established in Montréal, Toronto, Edmonton, Vancouver and Halifax-Moncton. Collectively, the Centres involve more than 20 universities with hundreds of affiliated researchers, graduate students and community representatives.

Atlantic Metropolis Research Centre

One of the biggest accomplishments in 2003–2004 was the creation of a new Metropolis research centre in Atlantic Canada. The centre received support from the **Social Sciences and Humanities Research Council**, **Citizenship and Immigration Canada**, **Canadian Heritage** (Multiculturalism Program) and the **Atlantic Canada Opportunities Agency**. The Atlantic Centre aims to stimulate,



promote and support productive partnerships in pursuing policy-relevant research agendas related to immigration, population migrations, multiculturalism and cultural diversity in smaller cities and rural areas. The twin administrative sites in Moncton and Halifax aim to pursue research agendas in both official languages, as well as in the other languages spoken by the cities' diverse populations.

Joint Events

The Metropolis Project, the Multiculturalism Program and other federal and community partners organized several events in 2003–2004 to highlight policy-relevant research issues.

Held in partnership with the Association for Canadian Studies and 15 federal partners, the Intersections of Diversity seminar in April 2003 was the fourth in a series of Multiculturalism Program policy-research seminars dating back to 1997. The seminar aimed to rethink a progressive framework for interpreting issues of identity and diversity. It examined how ethnicity, race, religion and heritage languages (non-English and non-French) intersect with immigration, Aboriginal status, official languages, socio-economic status, sexual orientation, (dis)ability, religion, gender and age. Conference publications are available at www.canada.metropolis.net/events/Diversity/diversity_index_e.htm) The event inspired a special issue of the *Association for Canadian Studies magazine*, *Canadian Diversity/Diversité Canadienne* (Vol. 3:1/Winter 2004), and a special issue of the *Canadian Ethnic Studies Journal* (Vol. 35, No. 3, 2003).

The Metropolis Centre of Excellence in Montréal, Immigration and Metropolis, hosted the seventh national conference in March 2004. Immigration and Integration at the Heart of the Debate: Research, Policy and Practice attracted more than 600 participants from all sectors. It featured workshops on the political participation of newcomers and minorities, the impact of the September 11, 2001 attacks on the United States, and the comparative treatment of Iraqi Arabs and Muslims in Canada and the United States.

Delivered in tandem with the Metropolis Conversation Series, *Metropolis Presents* is a public lecture series that brings together small groups of senior policy makers, leading researchers and key stakeholders to discuss diversity and immigration. In 2003–2004, the following lectures were co-sponsored by the Multiculturalism Program:

- *Shared Citizenship: Immutable Core or Dynamic Nucleus?* (October 14, 2003). Leaders from academe and the media explored whether an inclusive or an exclusive national identity has contributed to the integration of newcomers in Australia, Denmark, the European Union, Germany, Quebec and Turkey.

- *Diverse Youth and the Law: Moral Panic or Critical Policy Problem?* (January 22, 2004). Experts discussed the relationship between violent crime and immigrant and minority youth in Australia, Canada, the United States and the United Kingdom. Panelists also addressed interdiction strategies that communities and governments have used or could use to diminish the involvement of youth in criminal activity.
- *Media, Immigration and Diversity: Informing Public Discourse or Fanning the Flames of Intolerance* (March 30, 2004). Presenters from Canada, Italy, New Zealand and the United Kingdom explored the media's role during crises related to immigration. The presenters addressed how the media shaped public opinion during and immediately after the September 11, 2001 attacks on the United States, and the arrival of four boatloads of Chinese refugees in British Columbia during the summer of 1999. Emphasis was placed on best practices and how civil society organizations and governments ought to contribute to informing public debates and media stories.

In addition, the Multiculturalism Program contributed to a special issue of *Canadian Diversity/Diversité Canadienne*—Citizenship: Values and Responsibilities—guest-edited by Will Kymlicka of Queen's University.

In a typical year the **International Development Research Centre (IDRC)** supports nearly 500 research projects in developing countries, approximately one-quarter of which have an explicit intercultural cooperation dimension. The **IDRC** is one of only two organizations in the world employing this approach (the other is in Sweden). The **IDRC's** methods capitalize on synergies created by knowledge sharing between researchers in Canada and in developing countries. This collaboration gives partners in the south the tools to create, adapt and take ownership of science-based solutions while educating researchers from the north in multidisciplinary problem-focused methodologies.

Did You Know?

58 per cent of immigrants to Canada between 1991 and 2001 came from Asia and the Middle East. (2001 Census, Statistics Canada)

As Canada's official statistical agency, **Statistics Canada** is mandated to collect, compile, analyse and publish statistical information on the economic, social and general conditions of the country and its citizens, and to provide for the coordination and leadership of the country's statistics system. **Statistics Canada** programs with particular relevance to multiculturalism include:



- the Census;
- the Ethnic Diversity Survey;
- the Aboriginal Peoples Survey; and
- the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada.

The 2001 Census: New Releases

The Canadian Census of Population, conducted every five years, provides detailed statistical information on the ethnocultural, linguistic, demographic and socio-economic profile of Canada's population. The Census is the most comprehensive source of data on the multicultural make-up of the Canadian population and it provides this statistical information for all communities across Canada.

Did You Know?

79 per cent of immigrants who arrived in Canada between 1991 and 2001 said they had a strong sense of belonging to Canada. (*Ethnic Diversity Survey, Statistics Canada, 2002*)

In 2003–2004, **Statistics Canada** released new data from the 2001 Census on the income and social and economic characteristics of individuals, families and households; housing costs; and religion. Of particular interest to this report are the changing dynamics in religious affiliation: although the predominant religions in Canada

are still Roman Catholicism and Protestantism, growth in Islam, Hinduism, Sikhism and Buddhism has resulted from recent immigration. Also on the increase are people reporting no religion—16 per cent of the population in 2001, compared with 12 per cent in 1991.

Preparations for the 2006 Census are under way and full consideration is being given to multiculturalism issues.

Ethnic Diversity Survey

Conducted in partnership with the **Department of Canadian Heritage**, the Ethnic Diversity Survey (EDS) was developed to provide information on the ethnic and cultural backgrounds of people in Canada. Released on September 29, 2003, the survey offers ground-breaking data on ethnic self-definition, family background and interaction, knowledge and use of languages, social networks, civic participation, social exclusion, belonging, trust and satisfaction, and socio-economic activities.

The Multiculturalism Program of **Canadian Heritage** has made the EDS a priority area for research through its in-house research and by making the EDS a priority under the Multiculturalism Issues in Canada Research Call which is in partnership with the **Social Sciences and Humanities Research Council** and the Multiculturalism Program.



Ethnic Diversity Survey

Canada's population is changing and becoming more diverse as immigrants to Canada are now coming from a wide variety of countries. The results of the Ethnic Diversity Survey show that, among first-generation immigrants, Chinese, East Indian, and Italian are the most commonly cited ethnic ancestries. At the same time, the survey shows that immigrants to Canada identify with their new home. Among first-generation immigrants who arrived in Canada between 1991 and 2001, one in five (22 per cent) said that "Canadian," or a Canadian regional identity such as "Quebécois," was one of their ethnic identities. This number rises to 47 per cent among those who arrived in Canada before 1991 and to 78 per cent among second-generation Canadians (individuals with at least one parent who was born in another country).

In addition to asking questions related to ethnicity, the survey also asked respondents about their satisfaction with their lives. The survey found that 83 per cent of Canadians over the age of 15 were satisfied with their lives. This figure drops to 79 per cent for respondents who are visible minorities, and to 77 per cent for respondents who immigrated to Canada between 1991 and 2001. However, 84 per cent of immigrants who came to Canada before 1991 indicated they were satisfied with their lives. The lower proportion of recent immigrants who said they were satisfied with their lives may be the result of some immigrants going through a period of adjustment because they have only recently arrived in Canada.

The survey also shed some light on discrimination and its impact. It found that 36 per cent of visible minority respondents and 50 per cent of Black respondents reported experiencing discrimination or unfair treatment in the past five years based on their ethnicity, culture, race, skin colour, accent or religion. A greater proportion of second-generation visible minority Canadians said they experienced discrimination than did visible-minority immigrants. More than four in ten (42 per cent) second-generation visible minority Canadians and an astounding 61 per cent of second-generation Black Canadians said that they had experienced discrimination. The survey results suggests that discrimination may be linked to life satisfaction: 83 per cent of visible minority respondents who did not experience discrimination said that they were satisfied with their lives overall, but this number drops to 69 per cent among visible minority respondents who said they had experienced discrimination.



Aboriginal Peoples Survey

The 2001 Aboriginal Peoples Survey (APS) was developed in partnership with several national Aboriginal organizations and the federal, provincial and territorial governments. The initial results, released in September 2003, described the well-being of the non-reserve Aboriginal population, which includes more than 70 per cent of those who identified themselves as Aboriginal in the 2001 Census. Supporting tables and profiles of communities that participated in the APS were made available on the **Statistics Canada** Web site at www.statcan.ca.

Did You Know?

Among immigrants who arrived in Canada between October 2000 and September 2001, 98 per cent said it was the only destination they applied to when they chose to leave their homeland. (*Longitudinal Survey of Immigrants to Canada*, **Statistics Canada**, 2003)

Longitudinal Survey of Immigrants to Canada

In September 2003, **Statistics Canada** released the first results from the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada. About 12,000 of the roughly 164,200 immigrants aged 15 years and older who arrived in Canada between October 2000 and September 2001 were interviewed approximately six months after

their arrival. They will be re-interviewed at two and four years after their arrival. Information collected in this first wave of interviews will serve as a benchmark for tracking the subsequent settlement experiences of these newcomers. By late 2005, when all three waves have been completed, the survey will provide a better understanding of how the settlement process unfolds for new arrivals. Results of the survey can be found on the **Statistics Canada** Web site at www.statcan.ca.

Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of all Origins

Under paragraph 3(2)(e) of the *Canadian Multiculturalism Act*, it is the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall “make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins.” Federal departments and agencies put this policy into practice by maintaining a culturally diverse federal work force and consulting with organizations that represent Canada’s various ethnocultural communities in the development of policies and programs.

An edge on the International Stage

Many government organizations make good use of their employees’ international knowledge and diverse linguistic abilities.

Export Development Canada (EDC) continued in 2003, to provide support for work in numerous languages through a number of tools housed on their intranet. These include the Berne Union Multilingual Glossary, a Glossary of Financial Terms (Italian-English), *le grand dictionnaire terminologique*, the International Monetary Fund Multilingual Directory and Eurodicautom. In addition to providing language training in Canada’s two official languages, **EDC** provides support to its employees for training in non-official languages, including Spanish, Portuguese, Russian, German and Arabic.

EDC's “Expertise Locator” stores information regarding the experience, skills and particular expertise of employees. A feature in **EDC's** employee newsmagazine, *Link*, explains how the skills of employees can be identified through the database and used to meet the needs of a diverse customer population. A recent review of the database revealed that employees have registered linguistic skills in 35 languages.

The Competition Bureau, at **Industry Canada**, has a similar roster of foreign language capacity that it calls on when hosting visiting delegations from foreign antitrust jurisdictions, providing technical advice to foreign counterparts, and dealing with foreign counterparts or information providers on case-related matters.

Cultural diversity is a long-standing business priority for the **Canadian Wheat Board** (CWB), a farmer-controlled organization that markets wheat and barley grown by western Canadian producers. As the **CWB** conducts business in all regions of the world and expands into new global marketplaces, its understanding of diverse cultures continues to be a competitive business advantage. As of 2003–2004, approximately 36 per cent of the **CWB's** staff speak more than one language fluently, and have the opportunity to exercise their language skills when speaking with international clients or by providing translation assistance to officials from other countries.

Did You Know?

83 per cent of Canadians believe that it is better for a country to have a variety of people with different religions. (*Ipsos-Reid, 2004*)

At the **International Development Research Centre** (IDRC), some 50 countries are represented in the backgrounds of the **IDRC's** employees who speak more than 60 languages. This microcosm of diversity is intentional, as the **IDRC** relies on a mix of knowledge, experience and intellectual inclinations to deal effectively with its overseas partners and fulfill its mandate.

The **Office of the Auditor General's** International Relations group maintains a database of staff with facility in other languages to assist with a variety of assignments such as official visits from other countries, translating correspondence, travelling with senior staff on trips to other countries and dealing with audit offices in other countries.

Serving Canadians

The hiring practices at **Farm Credit Canada** (FCC) include searching for and hiring candidates who can best provide service to **FCC's** diverse client base. Recruitment brochures strongly depict **FCC's** commitment to ethnic diversity and equity through words and images. Staffing advertisements often state that preference will be given to individuals who are also able to speak languages other than English and French. **FCC's** Abbotsford office provides service in English, French, Dutch, Hindi, Mandarin, German and Cantonese. The Abbotsford office won two awards at the 2nd Annual Fraser Valley Cultural Diversity Awards, presented by Abbotsford Community Services in recognition of its client base and staff diversity.



Guided by Diversity

In 2003–2004, the **National Parole Board** (NPB) began consulting with offenders and community agencies/representatives from diverse ethnic, racial and cultural backgrounds to solicit more innovative and productive ways of releasing and reintegrating offenders of different ethnocultural backgrounds, to enhance the hearing process, and to increase awareness of and sensitivity to the experiences and realities of offenders from diverse cultural, ethnic and racial backgrounds. The follow-up to this consultation is expected to have an impact on the NPB's policies and processes. The NPB hopes to forge partnerships with community agencies, organizations and leaders who will continue to enhance its understanding of their respective cultures and traditions.

Solicitor General Canada (now part of **Public Safety and Emergency Preparedness Canada**) continues to engage both national and local voluntary organizations in its policy development and consultation processes, and through research and development projects. In 2003–2004, the Department collaborated with visible minority organizations concerning restorative justice and effective corrections, and worked with the **Royal Canadian Mounted Police** on a project to better engage immigrant and refugee communities in the development of culturally appropriate policies and programs.

The keystone of the operations of the **Canada Council for the Arts** is peer assessment, which places arts professionals at the centre of the granting process. Peers assess artistic merit within a national comparative context, and lend their perspective on trends in artistic practices and communities. The Council's peer assessment policy recognizes cultural diversity ("representation of artists and arts professionals from the diverse ethnic, racial and cultural communities of Canada") as one of the aims in selecting members of a committee. The Council reviews the committees in each of its arts sections annually, and an annual report on the peer assessment system is made to the Council's board. In 2003–2004, 15 per cent of peers identified themselves as culturally diverse.

After consultations indicated that the history of Aboriginal people and ethnocultural minorities was insufficiently represented in Canada's national historic sites, **Parks Canada** made it a strategic priority to increase this representation. The Agency consulted with the Canadian Ethnocultural Council and adopted a strategy with an emphasis on ethnocultural community consultation. Over the last year, consultations with specialists of ethnocultural history and representatives of ethnocultural communities have taken place in British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Ontario, Quebec and Nova Scotia. As a result, new subjects related to the history of ethnocultural communities have come forward for the consideration of the Historic Sites and Monuments Board of Canada. Two new sites recognizing ethnocultural communities were designated in 2003–2004: Tilting National Historic Site of Canada—a rare surviving example of a Newfoundland outpost in which the use of its landscape components has been very largely maintained from at least the mid-18th century,



when its Irish settlers first began to shape them—and the Addison Sod House National Historic Site of Canada, the oldest continuously occupied sod building in Saskatchewan.

The Human Security Program (HSP) of the former **Department of Foreign Affairs and International Trade** (which was split into **International Trade Canada** and **Foreign Affairs Canada** in December 2003) has effectively used

the expertise of Canadians from across the country representing a variety of linguistic, ethnic and religious communities. For example, the HSP is supporting a project led by the University of Windsor on Palestinian judicial sector capacity building. The Canadian team of experts, which includes a retired Supreme Court judge, a Federal Court judge, the Chief Justice of Alberta and several Canadian legal experts, is headed by a Palestinian-Canadian law professor. HSP has also supported roundtables on various topics, including women, peace and security; Afghanistan; and Sri Lanka. Besides giving new Canadians (Afghan-Canadian, Sri Lankan-Canadian) a forum for expressing their thoughts on Canadian foreign policy, the roundtables helped Canada fulfil its obligations under the United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security.

Did You Know?

30 per cent of visible minorities in Canada were born here. (2001 Census, *Statistics Canada*)





onclusion



Conclusion

With the adoption of Canada's Multiculturalism Policy more than three decades ago, the Government of Canada unequivocally declared its belief in the value and importance of diversity. The policy continues to pursue many of its original goals, including fostering a national climate in which the multicultural heritage of Canadians is valued and a society where all Canadians participate in the nation's economic, social, cultural and political life.

But recent domestic and international developments are making it more urgent than ever for Canadians to reach across the divides of culture, religion, race and ethnicity to foster understanding of and respect for diversity. Safeguarding and promoting Canada's multicultural reality is a continuing challenge. With immigration outpacing the birth rate as the main source of Canada's population growth, programs, policies and practices that foster social cohesion, nurture civic engagement, and combat racism and discrimination will continue to be a priority for the Government of Canada.

This report helps keep Canadians apprised of government-led activities in support of the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*. But few of these efforts would bear fruit without the myriad individuals and organizations that underpin Canada's strong and cohesive civil society—the artists, activists and ethnocultural community groups from across Canada who are working to build a society that values and celebrates diversity and makes it possible for all Canadians to realize their full potential.

Let us never lose sight of the responsibility that each of us carries for realizing the unique national project that is Canadian multiculturalism.





Publication List



Publications Available Free of Charge From the Multiculturalism Program Resource Centre

Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* 2002-2003

Canadian Diversity Vol. 2.1, Spring 2003

Canadian Diversity Intersections of Diversity Vol. 3:1 Winter 2004

Canadian Ethnic Studies Special Issue Intersections of Diversity Vol. XXXV, No. 3, 2003

Canadian Heritage Fact Sheet on Multiculturalism, 2003

Canadian Multiculturalism Day Poster (large and small size)

Immigrants and Civic Participation: Contemporary Policy and Research Issues

Multiculturalism Program Information Kit

National Forum on Policing in a Multiculturalism Society – Background Papers

National Forum on Policing in a Multicultural Society – Report on Strategies, Recommendations and Best Practices

Our Diverse Cities Number 1 Spring 2004

Seminar on Social Justice and Multiculturalism: Contemporary Policy and Research Issues

The Multiculturalism Policy of Canada (available in a variety of languages)





Index of Federal Institutions



Index of Federal Institutions

Agriculture and Agri-Food Canada	28
Atlantic Canada Opportunities Agency	33
Business Development Bank of Canada.....	27
Canada Council for the Arts	40
Canada Mortgage and Housing Corporation	31
Canadian Broadcasting Corporation	13, 14
Canadian Forces Grievance Board	26
Canadian Human Rights Commission	17
Canadian Museum of Civilization.....	26, 31, 32
Canadian Race Relations Foundation	6, 31
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	13, 14, 15
Canadian Wheat Board	39
Citizenship and Immigration Canada	28, 29, 33
Department of Canadian Heritage	3, 8, 21, 27, 28, 30, 33, 36
Department of Foreign Affairs and International Trade	41
Department of Justice	30
Elections Canada.....	28
Environment Canada	26, 27
Export Development Canada	38, 39
Farm Credit Canada	28, 39
Foreign Affairs Canada	41
Health Canada	26
Human Resources and Skills Development Canada.....	29
Indian and Northern Affairs Canada	28
Industry Canada	27, 39
International Development Research Centre	35, 39
International Trade Canada	41
Library and Archives Canada.....	32
National Capital Commission.....	27, 32
National Defence.....	27
National Parole Board	26, 40
National Research Council	27
Natural Sciences and Engineering Research Council	27
Office of the Auditor General of Canada.....	58
Parks Canada.....	26, 40
Public Safety and Emergency Preparedness Canada.....	40
Public Service Commission	25
Public Service Human Resources Management Agency of Canada	25
Royal Canadian Mounted Police	9, 40
Social Sciences and Humanities Research Council	30, 33, 36
Solicitor General Canada.....	40



Statistics Canada	31, 32, 35, 36, 38, 41
Status of Women Canada	7, 29, 30
Telefilm Canada	13
Transport Canada	16, 17, 18
Treasury Board of Canada Secretariat	59





Submitted Reports by Federal Institutions



Submitted Reports by Federal Institutions

The following departments, agencies and Crown corporations submitted reports on their activities with respect to the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Agriculture and Agri-Food Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Auditor General of Canada
Bank of Canada
Blue Water Bridge Authority
Business Development Bank of Canada
Canada Council for the Arts
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Economic Development for Quebec Regions
Canada Firearms Centre
Canada Lands Company
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada School of Public Service
Canadian Air Transport Security Authority
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Canadian Centre for Management Development
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Dairy Commission
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces Grievance Board
Canadian Institutes of Health Research
Canadian International Development Agency
Canadian International Trade Tribunal
Canadian Museum of Civilization Corporation
Canadian Nuclear Safety Commission
Canadian Race Relations Foundation
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Canadian Science and Technology Museum Corporation
Canadian Security Intelligence Service
Canadian Space Agency
Canadian Tourism Commission
Canadian Transportation Agency
Canadian Wheat Board
Cape Breton Development Corporation
Citizenship and Immigration Canada
Citizenship Commission
Commission for Public Complaints Against the RCMP
Commissioner of Official Languages
Copyright Board of Canada



Defence Construction Canada
Department of Canadian Heritage
Department of Finance Canada
Department of Justice Canada
Elections Canada
Environment Canada
Export Development Canada
Farm Credit Canada
Federal Judicial Affairs
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada
Foreign Affairs Canada
Freshwater Fish Marketing Corporation
Hazardous Materials Information Review Commission
Health Canada
Human Resources and Skills Development Canada
Immigration and Refugee Board
Indian and Northern Affairs Canada
Indian Claims Commission
Indian Residential Schools Resolution Canada
Industry Canada
International Development Research Centre
International Trade Canada
Laurentian Pilotage Authority
Law Commission of Canada
Library and Archives Canada
Library of Parliament
Military Police Complaints Commission
NAFTA Secretariat Canadian Section
National Arts Centre
National Battlefields Commission
National Capital Commission
National Defence
National Energy Board
National Film Board
National Parole Board
National Research Council
Natural Resources Canada
Natural Sciences and Engineering Research Council
Northern Pipeline Agency Canada
Office of the Auditor General of Canada
Office of the Information Commissioner of Canada
Office of the Privacy Commissioner of Canada
Office of the Superintendent of Financial Institutions
Pacific Pilotage Authority
Parc Downsview Park Inc.

Parks Canada Agency
Patented Medicine Prices Review Board
Public Safety and Emergency Preparedness Canada
Public Service Commission of Canada
Public Service Human Resources Management Agency of Canada
Public Service Integrity Office
Public Service Staff Relations Board
Public Works and Government Services Canada
Royal Canadian Mint
Royal Canadian Mounted Police
Secretary Canadian Intergovernmental Conferences
Social Development Canada
Social Sciences and Humanities Research Council
Standards Council of Canada
Statistics Canada
Status of Women Canada
Supreme Court of Canada
Telefilm Canada
Transportation Appeal Tribunal of Canada
Transportation Safety Board of Canada
Treasury Board of Canada Secretariat
Veterans Affairs Canada
VIA Rail Canada Inc.
Western Economic Diversification Canada

Gendarmerie royale du Canada
 Industrie Canada
 Instituts de recherche en santé du Canada
 Magistrature fédérale
 Ministère de la Justice du Canada
 Ministère des Finances Canada
 Ministère du Patrimoine canadien
 Monnaie royale canadienne
 Office de commercialisation du poisson d'eau douce
 Office des transports du Canada
 Office national de l'énergie
 Office national du film du Canada
 Parc Downsview Park Inc.
 Résolution des questions des pensionnats Indiens Canada
 Ressources humaines et Développement des compétences Canada
 Ressources naturelles Canada
 Santé Canada
 Secréariat de l'ALÉNA – Section canadienne
 Secréariat des conférences intergouvernementales canadiennes
 Secréariat du Conseil du Trésor du Canada
 Sécurité publique et Protection civile Canada
 Service canadien du renseignement de sécurité
 Société canadienne d'hypothèques et de logement
 Société d'assurance-dépôts du Canada
 Société de développement du Cap-Breton
 Société du crédit agricole Canada
 Société du Musée canadien des civilisations
 Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada
 Société immobilière du Canada
 Société pour l'expansion des exportations Canada
 Statistique Canada
 Téléfilm Canada
 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
 Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
 Tribunal canadien du commerce extérieur
 Tribunal d'appel des transports du Canada
 Vérificateur général du Canada
 Via Rail Canada inc.

Comité des griefs des Forces canadiennes
 Commerce international Canada
 Commissaire aux langues officielles
 Commissariat à l'information du Canada
 Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
 Commission canadienne du blé
 Commission canadienne de sûreté nucléaire
 Commission canadienne des droits de la personne
 Commission canadienne du lait
 Commission canadienne du tourisme
 Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
 Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
 Commission de la capitale nationale
 Commission de la citoyenneté
 Commission de la fonction publique du Canada
 Commission des champs de bataille nationaux
 Commission des plaintes du public contre la GRC
 Commission des relations de travail dans la fonction publique
 Commission du droit d'auteur
 Commission du droit du Canada
 Commission nationale des libérations conditionnelles
 Commission sur les revendications particulières des Indiens
 Condition féminine Canada
 Conseil canadien des normes
 Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
 Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
 Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
 Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
 Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
 Conseil des Arts du Canada
 Conseil national des recherches du Canada
 Construction de défense Canada
 Cour suprême du Canada
 Défense nationale
 Développement social Canada
 Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
 École de la fonction publique du Canada
 Élections Canada
 Environnement Canada
 Fondation canadienne des relations raciales



Les rapports présentés par les institutions fédérales

Les ministères, organismes et sociétés de la Couronne suivants ont présenté leur rapport d'activités en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien

Administration de pilotage des Laurentides

Administration de pilotage du Pacifique

Administration du pipe-line du Nord

Administration du pont Blue Water

Affaires étrangères Canada

Affaires indiennes et du Nord Canada

Agence canadienne d'évaluation environnementale

Agence canadienne d'inspection des aliments

Agence canadienne de développement international

Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

Agence de promotion économique du Canada atlantique

Agence Parcs Canada

Agence spatiale canadienne

Agriculture et Agroalimentaire Canada

Anciens Combattants Canada

Banque de développement du Canada

Banque du Canada

Bibliothèque du Parlement

Bibliothèque et Archives Canada

Bureau de l'intégrité de la fonction publique

Bureau de la sécurité des transports du Canada

Bureau du surintendant des institutions financières

Bureau du vérificateur général du Canada

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Centre canadien de gestion

Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada

Centre de recherches pour le développement international

Centre des armes à feu Canada

Centre national des Arts

Citoyenneté et immigration Canada





les rapports
présentés par
les institutions
fédérales



Solliciteur général du Canada	46
Statistique Canada.....	41, 43, 44
Téléfilm Canada	15, 16
Transports Canada	18, 20, 21

Index des institutions fédérales

Affaires étrangères Canada.....	47
Affaires indiennes et du Nord canadien.....	33
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	30
Agence de promotion économique du Canada atlantique	39
Agriculture et Agroalimentaire Canada	32
Banque de développement du Canada.....	32
Bibliothèque et Archives Canada.....	37
Bureau du vérificateur général	45
Centre de recherche sur le développement international	40, 45
Citoyenneté et Immigration Canada.....	32, 34, 38, 39
Comité des griefs des Forces canadiennes	30
Commerce international Canada.....	47
Commission canadienne des droits de la personne	20
Commission canadienne du blé.....	44
Commission de la capitale nationale	32, 37
Commission de la fonction publique.....	29
Commission nationale des libérations conditionnelles.....	31, 45
Condition féminine Canada	8, 33, 35
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.....	15
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	35, 39, 42
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie.....	31
Conseil des Arts du Canada.....	46
Conseil du Trésor	20
Conseil national de recherches.....	31
Elections Canada.....	33
Environnement Canada.....	30, 32
Exportation et développement Canada	44
Financement agricole Canada	32, 45
Gendarmerie royale du Canada	10, 46
Industrie Canada.....	31, 44
Ministère de la Défense nationale	32
Ministère de la Justice	35
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	47
Parcs Canada.....	30, 46
Patrimoine canadien	3, 9, 31, 32, 35, 39, 42
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	34
Santé Canada.....	31
Sécurité publique et Protection civile Canada	46
Société canadienne d'hypothèques et de logement.....	36
Société du Musée canadien des civilisations.....	30, 36, 37
Société Radio Canada	15, 16, 17



Index des
institutions
fédérales

Publications offertes gratuitement par le centre de ressources du Programme du multiculturalisme

Colloque sur la justice sociale et le multiculturalisme : politique contemporaine et
sujets de recherches

Diversité canadienne, vol. 2.1, printemps 2003

Édition spécial sur les intersections de la diversité, *Études ethniques au Canada*,
vol. XXXV, NO. 3, 2003

Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle –
Documents d'information

Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle – Rapport
sur les stratégies, les recommandations et les pratiques exemplaires

Immigrants et participation civique : politique contemporaine et sujets de recherches
La politique canadienne du multiculturalisme (disponible en divers langages)

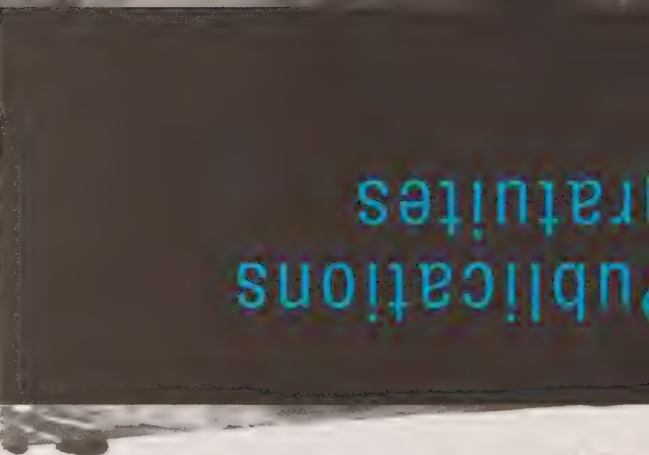
Les intersections de la diversité, *Diversité canadienne*, volume 3:1 2004 hiver

Nos diverses cités, numéro 1 printemps 2004

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2002-2003
Trousse d'information du Programme du multiculturalisme

Une affiche de la journée canadienne du multiculturalisme (grand et petit format)
Une Fiche d'information du Patrimoine canadien sur le Multiculturalisme, 2003





Conclusion

Il y a plus de trente ans, le gouvernement du Canada a fait savoir clairement qu'il accordait de la valeur et de l'importance à la diversité par l'adoption de la Politique canadienne du multiculturalisme. Le gouvernement poursuit toujours bon nombre de ces objectifs de départ, dont l'instauration d'un climat national valorisant le patrimoine multiculturel des Canadiens et où chacun peut participer à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.

Compte tenu des récents événements au pays et à l'étranger, il est plus important que jamais que les Canadiens transcendent les clivages de culture, de religion, de race et d'ethnicité afin de favoriser une meilleure compréhension et un plus grand respect de la diversité. Préserver et promouvoir la réalité multiculturelle du Canada constitue un défi constant. Puisque l'immigration devance maintenant le taux de natalité comme principale source de croissance de la population du Canada, les programmes, les politiques et les pratiques dont l'objectif est de promouvoir la cohésion sociale, de favoriser l'engagement des citoyens, et de lutter contre le racisme et la discrimination demeurent une priorité pour le gouvernement du Canada.

Le présent rapport permet d'informer les Canadiens des activités gouvernementales qui soutiennent la réalisation des objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Toutefois, nombre de ces efforts seraient voués à l'échec sans la myriade d'individus et d'organisations qui constituent la base d'une société civile forte et homogène au Canada : les artistes, les activistes et les groupes représentant les collectivités ethno-culturelles partout au Canada qui travaillent à l'édification d'une société qui valorise et célèbre la diversité et qui permet à tous les Canadiens de se réaliser pleinement. Nous ne devons jamais oublier que chacun de nous est responsable de la réalisation du projet national unique qu'est le multiculturalisme canadien.



Conclusion



Le Programme de la sécurité humaine de l'ancien ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (qui a été divisé en deux ministères en décembre 2003 : Commerce international Canada et Affaires étrangères Canada) a utilisé efficacement l'expertise de Canadiens de partout au pays qui représentent une variété de collectivités ethniques, religieuses et

linguistiques. Par exemple, le Programme soutient un projet dirigé par l'Université de Windsor sur l'approfondissement des connaissances relatives au droit palestinien. L'équipe de spécialistes canadienne, laquelle comprend un juge à la retraite de la Cour Suprême, un juge de la cour fédérale, le

juge en chef de l'Alberta et plusieurs spécialistes juridiques canadiens, est dirigée par un professeur de droit palestinien-canadien. Le Programme a également soutenu l'organisation de tables rondes sur différents sujets dont celui des femmes, de la paix et de la sécurité, de l'Afghanistan et du Sri Lanka. En plus d'offrir aux nouveaux Canadiens (originaires de l'Afghanistan et du Sri Lanka) un forum leur permettant d'exprimer leurs opinions sur la politique étrangère du Canada, les tables rondes ont aidé le Canada à remplir ses obligations en vertu de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies concernant les femmes, la paix et la sécurité.

Le saviez-vous?

30 pour 100 des gens appartenant à une minorité visible sont nés au Canada. (*Recensement 2001, Statistique Canada*)

Le **Solliciteur général du Canada** (lequel fait maintenant partie de **Sécurité publique et Protection civile Canada**) continue de demander la participation d'organismes bénévoles à l'échelle locale et nationale dans le cadre de ses processus d'élaboration de politiques et de consultation et pour la mise en œuvre de projets de recherche et de développement. En 2003-2004, le Ministère a collaboré avec des organismes représentant des minorités visibles dans les dossiers de la justice réparatrice et d'une approche correctionnelle judiciaire, et avec la **Gendarmerie royale du Canada** dans le cadre d'un projet visant à favoriser une plus grande participation des communautés d'immigrants et de réfugiés à l'élaboration de politiques et de programmes adaptés aux cultures.

Les activités du **Conseil des Arts du Canada** reposent sur l'évaluation par les pairs, laquelle place les professionnels des arts au centre du processus de subvention. Ils évaluent le mérite artistique sur une base comparative à l'échelle nationale, et ils émettent leur point de vue concernant les rendances en matière de pratiques artistiques et au sein des collectivités. La politique d'évaluation par les pairs du Conseil reconnaît la diversité communautaires ethniques et culturelles du Canada ») comme l'un des facteurs à prendre en considération lors de la sélection des membres d'un comité. Le Conseil examine annuellement les comités dans chacun de ses domaines artistiques et un rapport annuel sur le système d'évaluation par les pairs est présenté aux membres du Conseil. En 2003-2004, 15 pour 100 des pairs s'identifiaient comme appartenant à une culture différente.

Après consultation, il a été déterminé que l'histoire des autochtones et des minorités ethnoculturelles n'était pas suffisamment représentée dans les lieux historiques nationaux du Canada. L'augmentation de cette représentation est donc devenue une priorité stratégique pour **Parcs Canada**. Après avoir consulté le Conseil ethnoculturel du Canada, l'organisme a adopté une stratégie qui privilégie les consultations auprès des collectivités ethnoculturelles. Au cours de la dernière année, des spécialistes de l'histoire ethnoculturelle et des représentants des collectivités ethnoculturelles ont été consultés en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, en Ontario, au Québec et en Nouvelle-Écosse. Ainsi, de nouveaux sujets associés à l'histoire des collectivités ethnoculturelles ont été proposés à la Commission des lieux et monuments historiques du Canada. Deux nouveaux lieux reconnaissant les collectivités ethnoculturelles ont été désignés en 2003-2004 : le lieu historique national du Canada de Tilling — un vestige rare d'un village de pêche terre-neuven où l'usage des composantes du paysage subsiste, en très grande partie intacte, depuis au moins le milieu du XVIII^e siècle, au moment où les colons irlandais ont commencé à les façonner — et le lieu historique national du Canada de la maison-de-gazons-Addison, la plus vieille maison de gazons continuellement occupée en Saskatchewan.



Le saviez-vous?

83 pour 100 des Canadiens croient qu'il est préférable qu'un pays soit composé de différents peuples pratiquant diverses religions. (*Ipsos-Reid, 2004*)

En 2003-2004, environ 36 pour 100 des employés de la CCB parlaient couramment plus d'une langue et avaient la possibilité d'exercer leurs connaissances linguistiques en parlant avec des clients internationaux ou en servant d'interprète pour les représentants d'autres pays.

Au Centre de recherche sur le développement international (CRDI), les employés sont originaires de plus de 50 pays et, collectivement, ils parlent plus de 60 langues. Ce microcosme de diversité est intentionnel puisque le CRDI compte sur un ensemble de connaissances, d'expériences et de qualités intellectuelles afin de traiter efficacement avec ses partenaires à l'étranger et pour remplir son mandat.

Le groupe des relations internationales du Bureau du vérificateur général maintient une base de données des employés qui parlent d'autres langues et qui peuvent servir d'interprète lors des visites de représentants d'autres pays ou des voyages des cadres supérieurs à l'étranger, traduire la correspondance et traiter avec les bureaux de vérification d'autres pays.

Au service des Canadiens

Les méthodes de recrutement de Financement agricole Canada (FAC) comprennent la recherche et l'embauche des candidats qui sont le plus en mesure d'offrir des services à la clientèle diversifiée de FAC. Les brochures utilisées pour le recrutement illustrent clairement, à l'aide de mots et d'images, l'engagement de FAC en ce qui a trait à la diversité ethnique et à l'équité. Les annonces de recrutement du personnel énoncent souvent que les personnes parlant d'autres langues que le français ou l'anglais seront privilégiées. Le bureau d'Abbotsford de FAC offre des services en anglais, en français, en néerlandais, en hindi, en mandarin, en allemand et en cantonais. Le bureau d'Abbotsford s'est également mérité deux prix lors du 2^e *Annual Fraser Valley Cultural Diversity Awards*, qui lui ont été remis par les services communautaires d'Abbotsford afin de reconnaître la diversité de son personnel et de sa clientèle.

Guide par la diversité

En 2003-2004, la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) a commencé à consulter les intervenants, ainsi que les organismes et les représentants communautaires de diverses origines ethniques, races et cultures dans le but de trouver des méthodes plus productives et novatrices afin de libérer et de réintégrer les intervenants de différentes origines ethnoculturelles, d'améliorer le processus d'audience et de sensibiliser davantage les gens à l'expérience et aux réalités des intervenants provenant de contextes culturels et ethniques différents. Le suivi de ces consultations devrait avoir une incidence sur les politiques et les processus de la CNLC. Cette dernière espère établir des partenariats avec des dirigeants, des organisations et des organismes communautaires qui continueront de l'aider à mieux comprendre leurs cultures et leurs traditions respectives.

permettra de mieux comprendre le processus d'établissement se déroulant pour les nouveaux arrivants. Les résultats de l'enquête sont disponibles sur le site Web de Statistique Canada, à l'adresse suivante : www.statcan.ca.

Les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines

Selon l'alinéa 3(2)e) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, la politique du gouvernement du Canada consiste à demander à toutes les institutions fédérales de « mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines ». Les ministères et organismes fédéraux appliquent cette politique en conservant un effectif fédéral diversifié sur le plan culturel et en consultant des organismes représentatifs des diverses collectivités ethnoculturelles du Canada lors de l'élaboration de politiques et de programmes.

Un avantage à l'échelle internationale

Bon nombre d'organisations gouvernementales utilisent sciemment les connaissances et les diverses capacités linguistiques de leurs employés.

Grâce à son site intranet, **Exportation et développement Canada** (EDC) a continué en 2003 à offrir des outils pour soutenir le travail accompli dans de nombreuses langues. Le *Berne Union Multilingual Glossary*, un glossaire de termes financiers (italien-anglais), le *grand dictionnaire terminologique*, l'*International Monetary Fund Multilingual Directory* et Eurodicautom sont au nombre de ces outils. En plus d'offrir une formation linguistique dans les deux langues officielles du Canada, EDC accorde un soutien aux employés qui reçoivent une formation dans une autre langue que le français ou l'anglais, notamment l'espagnol, le portugais, le russe, l'allemand et l'arabe.

Le « localisateur des compétences » d'EDC renferme des renseignements sur l'expérience, les compétences et l'expertise particulières des employés. Un article publié dans la revue d'actualités d'EDC (*Lien*) explique comment les compétences des employés peuvent être déterminées à l'aide de la base de données et utilisées pour répondre aux besoins d'une clientèle diversifiée. Un examen récent de cette base de données a révélé que ceux-ci connaissent 35 langues.

Le Bureau de la concurrence d'**Industrie Canada** possède une liste semblable d'employés auxquels il peut faire appel pour accueillir des délégations de secteurs de compétence antitrust étrangers, donner des conseils techniques à des homologues étrangers et traiter avec eux ou avec des fournisseurs de données pour régler des questions relatives à des dossiers.

La diversité culturelle est depuis longtemps une priorité opérationnelle pour la **Commission canadienne du blé** (CCB), un organisme régi par les céréaliculteurs qui assure la commercialisation du blé et de l'orge produit dans l'Ouest canadien. Puisque la CCB mène ses activités dans toutes les régions du monde et qu'elle prend de l'expansion sur les nouveaux marchés internationaux, sa compréhension des diverses cultures continue de représenter un avantage commercial concurrentiel.

L'enquête a également permis de mieux comprendre la discrimination et ses répercussions. Elle a dévoilé que 36 pour 100 des personnes interrogées ont déclaré avoir fait l'objet de discrimination ou d'un traitement injuste au cours des cinq dernières années en raison de leur origine ethnique, de leur culture, de leur race, de la couleur de leur peau, de leur langue, de leur accent ou de leur religion. La proportion de Canadiens de deuxième génération appartenant à une minorité visible et ayant été victimes de discrimination est supérieure à celle d'immigrants appartenant à une minorité visible et ayant subi le même traitement. Plus de quatre Canadiens sur dix (42 pour 100) de deuxième génération appartenant à une minorité visible et une proportion surprenante de 61 pour 100 des Canadiens de race noire de deuxième génération ont déclaré avoir été victimes de discrimination. Les résultats de l'enquête portent à croire que la discrimination peut être associée à la satisfaction de vivre : 83 pour 100 des personnes interrogées appartenant à une minorité visible qui n'ont pas été victimes de discrimination ont déclaré être satisfaites de leur vie dans son ensemble, mais ce nombre diminue à 69 pour 100 chez les répondants appartenant à une minorité visible qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination.

Enquête auprès des peuples autochtones

L'Enquête auprès des peuples autochtones (EAPA) de 2001 a été élaborée en partenariat avec plusieurs organisations nationales autochtones et les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Les premiers résultats, publiés en septembre 2003, décrivaient le bien-être de la population autochtone habitant en dehors des réserves, laquelle comprend plus de 70 pour 100 des personnes qui se sont dites Autochtones dans l'enquête de 2001. Des tableaux à l'appui et des profils des collectivités ayant participé à l'EAPA ont été publiés sur le site Web de **Statistique Canada**, à l'adresse suivante : www.statcan.ca.

Enquête longitudinale auprès des immigrants

Enquête longitudinale 2003, **Statistique Canada** publiait les premiers résultats de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. Environ 12 000 des quelque 164 200 immigrants âgés de 15 ans et plus qui sont arrivés au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001 ont été interrogés environ six mois après leur arrivée. Ils seront interrogés de nouveau au bout de deux ans puis de quatre ans. Les renseignements recueillis au cours de la première série d'entrevues serviront de point de repère afin d'assurer le suivi des expériences subséquentes de ces nouveaux arrivants lors de leur établissement. Vers la fin de 2005, lorsque les trois séries d'entrevues auront été effectuées, cette enquête

Le savez-vous?

98 pour 100 des immigrants qui sont arrivés au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001, ont dit que le Canada était la seule destination pour laquelle ils avaient fait une demande quand ils ont décidé de quitter leur pays natal. (*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, Statistique Canada, 2003*)

2005, lorsque les trois séries d'entrevues auront été effectuées, cette enquête

Le saviez-vous?

79 pour 100 des immigrants qui sont arrivés au Canada entre 1991 et 2001 ont déclaré éprouver un profond sentiment d'appartenance pour le Canada. (Enquête sur la diversité ethnique, Statistique Canada, 2002)

Enquête sur la diversité ethnique

Réalisée en partenariat avec le ministère du

Patrimoine canadien, l'Enquête sur la diversité

ethnique (EDE) vise à fournir des renseignements

sur les antécédents ethniques et culturels des

résidents du Canada. Publiée le 29 septembre 2003,

l'enquête fournit des données inédites quant à

l'autodétermination ethnique, aux interactions et

aux antécédents familiaux, à la connaissance et à l'utilisation des langues, aux réseaux

sociaux, à la participation civique, à l'exclusion sociale, au sentiment d'appartenance, à la confiance et à la satisfaction, et aux activités socio-économiques.

Pour le Programme du multiculturalisme de **Patrimoine canadien**, l'EDE est une

priorité dans le cadre des recherches internes et de l'initiative sur les questions du

multiculturalisme au Canada, laquelle est assumée en partenariat avec le **Conseil de**

recherches en sciences humaines et le Programme du multiculturalisme.

Enquête sur la diversité ethnique

La population du Canada change et se diversifie de plus en plus puisque les nouveaux immigrants proviennent maintenant d'un large éventail de pays.

Les résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique indiquent que, parmi les

immigrants de la première génération, les Chinois, les ressortissants des Indes

orientales et les Italiens sont les ascendances ethniques les plus couramment

citées. L'enquête dévoile également que les immigrants du Canada s'identifient

à leur nouveau pays. Parmi les immigrants de la première génération qui sont

arrivés au Canada entre 1991 et 2001, un immigrant sur cinq (22 pour 100) a

déclaré que l'une de ses identités ethniques était : « Canadien » ou, par exemple,

« Québécois ». Ce nombre grimpe à 47 pour 100 chez les immigrants arrivés au

Canada avant 1991 et à 78 pour 100 chez les Canadiens de la deuxième

génération (les personnes dont l'un des deux parents est né dans un autre pays).

En plus de poser des questions se rapportant à l'origine ethnique, l'enquête

demandait aussi aux personnes interrogées si elles étaient satisfaites de leur vie.

L'enquête a démontré que 83 pour 100 des Canadiens de plus de 15 ans

éprouvaient de la satisfaction à cet égard. Ce nombre baisse à 79 pour 100 pour

les personnes interrogées appartenant à une minorité visible, et à 77 pour 100

pour les personnes qui ont immigré au Canada entre 1991 et 2001. Toutefois,

84 pour 100 des immigrants qui sont venus au Canada avant 1991 ont indiqué

qu'ils étaient satisfaits de leur vie. La proportion plus faible d'immigrants qui se

disent satisfaits de leur vie peut s'expliquer par le fait que certains d'entre eux

font face à une période d'ajustement puisqu'ils ne sont arrivés au Canada que

tout récemment.

visent à tirer profit des synergies créées par le partage des connaissances entre les chercheurs au Canada et dans les pays en développement. Grâce à cette collaboration, les partenaires du Sud ont les outils nécessaires pour créer, adapter et prendre en charge des solutions scientifiques tout en proposant aux chercheurs du Nord des méthodes pour régler les problèmes dans plusieurs domaines.

En tant qu'organisme officiel de statistiques du Canada, **Statistique Canada** est chargé de recueillir, de compiler, d'analyser et de publier des renseignements statistiques sur les conditions générales, économiques et sociales du pays et des citoyens, et d'assurer la coordination et le leadership du système de statistiques du pays. Les programmes de **Statistique Canada** qui présentent un intérêt particulier pour le multiculturalisme comprennent :

- le recensement;
- l'Enquête sur la diversité ethnique;
- l'Enquête auprès des peuples autochtones;
- l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada.

Recensement de 2001 : nouveaux résultats

Le recensement de la population canadienne, auquel on procède tous les cinq ans, fournit des renseignements détaillés sur le profil ethnoculturel, linguistique, démographique et socio-économique de la population. C'est la source de données la plus complète sur la composition multiculturelle de la population canadienne puisqu'il fournit des renseignements sur toutes les collectivités du Canada.

Le saviez-vous?

Entre 1991 et 2001, 58 pour 100 des immigrants au Canada provenaient de l'Asie et du Moyen-Orient. (*Recensement 2001, Statistique Canada*)

En 2003-2004, **Statistique Canada** a publié des nouvelles données provenant du recensement de 2001 sur le revenu et les caractéristiques sociales et économiques des personnes, des familles et des ménages; les coûts de logement et la religion. La dynamique changeante de l'appartenance religieuse est tout particulièrement intéressante dans le cadre du présent rapport : bien que les religions prédominantes au Canada soient toujours le catholicisme et le protestantisme, l'immigration récente a entraîné une croissance de l'islamisme, de l'hindouisme, de la communauté sikh et du bouddhisme. De plus, le nombre de personnes athées a également augmenté — 16 pour 100 de la population en 2001, comparativement à 12 pour 100 en 1991.

Les préparatifs pour le recensement de 2006 sont en cours et une place très importante est accordée aux questions de multiculturalisme.



Offert en conjonction avec la série de conversations Metropolis, *Metropolis vous présente* est une série de conférences publiques réunissant de petits groupes formés des principaux responsables des politiques, de chercheurs de pointe et d'intervenants clés dans le but de discuter de la diversité et de l'immigration. En 2003-2004, les conférences suivantes ont été partraînées en collaboration avec le Programme du multiculturalisme :

- *La citoyenneté commune : noyau immuable ou dynamique?* (le 14 octobre 2003). Des dirigeants du monde universitaire et des médias ont tenté de déterminer si une identité nationale inclusive ou exclusive a pu contribuer à l'intégration des nouveaux arrivants en Australie, au Danemark, au sein de l'Union européenne, en Allemagne, au Québec et en Turquie.
- *Jeunes de divers milieux et système judiciaire : panique morale ou problème majeur en matière de politique?* (le 22 janvier 2004). Des spécialistes ont discuté de la relation entre les crimes violents et les immigrants et les jeunes issus des minorités visibles en Australie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les participants ont également examiné les stratégies d'interdiction auxquelles ont eu recours les collectivités et les gouvernements et qui pourraient être utilisées afin de diminuer le nombre des jeunes impliqués dans des activités criminelles.

- *Médias, immigration et diversité : informer le public ou encourager l'intolérance?* (le 30 mars 2004). Des présentateurs du Canada, de l'Italie, de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni ont examiné le rôle des médias pendant les crises liées à l'immigration. Les présentateurs ont discuté de l'approche adoptée par les médias pour façonner l'opinion publique pendant et immédiatement après les attaques du 11 septembre 2001 aux États-Unis et lors de l'arrivée de quatre bateaux en Colombie-Britannique, au cours de l'été 1999, à bord desquels prenaient place des réfugiés chinois. L'accent a été mis sur les pratiques exemplaires et sur la façon dont les organismes de la société civile et les gouvernements doivent contribuer à informer les débats publics et les événements rapportés par les médias.

De plus, le Programme du multiculturalisme a contribué à une édition spéciale de *Canadian Diversity/Diversité Canadienne* — La citoyenneté : valeurs et responsabilités — à laquelle Will Kymlicka de l'Université Queen's a collaboré.

Au cours d'une année type, le **Centre de recherche sur le développement international** (CRDI) appuie près de 500 projets de recherche dans les pays en développement; environ le quart de ces pays ont établi une entente de coopération interculturelle explicite. Le **CRDI** est l'un des deux seuls organismes dans le monde qui utilisent cette approche (l'autre se trouve en Suède). Les méthodes du **CRDI**



Centre de recherche Métropolis de l'Atlantique

L'une des plus grandes réalisations en 2003-2004 a été la création d'un nouveau centre de recherche Métropolis dans le Canada atlantique. Le centre a reçu une aide du **Conseil de recherches en sciences humaines du Canada**, de **Citoyenneté et Immigration Canada**, de **Patrimoine canadien** (Programme du multiculturalisme) et de l'**Agence de promotion économique du Canada atlantique**. Le centre de l'Atlantique vise à encourager, à promouvoir et à appuyer des partenariats productifs afin de mener à bien des programmes de recherche en appui aux politiques sur l'immigration, les migrations de la population, le multiculturalisme et la diversité culturelle dans les petites municipalités et les milieux ruraux. Les bureaux administratifs jumaux de Moncton et d'Halifax ont pour but de réaliser des programmes de recherche dans les deux langues officielles, ainsi que dans les autres langues parlées par les différentes collectivités des villes.

Événements communs

Le Projet Métropolis, le Programme du multiculturalisme et d'autres partenariats fédéraux et communautaires ont organisé plusieurs événements en 2003-2004 afin de mettre en évidence les enjeux de recherche pertinents pour l'établissement des politiques.

Organisé en avril 2003 en partenariat avec l'Association d'études canadiennes et 15 partenaires fédéraux, le colloque *Intersections de la diversité* était le quatrième d'une série de rencontres lancée en 1997 et portant sur la recherche stratégique du Programme du multiculturalisme. Le colloque avait pour but de repenser un cadre évolutif qui serait utilisé pour interpréter les questions d'identité et de diversité. Il a permis d'examiner de quelle façon l'origine ethnique, l'origine raciale, la religion et les langues ancestrales (autres que l'anglais et le français) sont associées à l'immigration, au statut d'Autochtone, aux langues officielles, à la situation socio-économique, à l'orientation sexuelle, aux capacités ou incapacités, à la religion, au sexe et à l'âge. Les publications des conférences sont disponibles à l'adresse suivante : www.canada.metropolis.net/events/Diversity/diversity_index_f.htm. L'événement a inspiré une édition spéciale de la revue de l'Association d'études canadiennes intitulée *Canadian Diversity/Diversité Canadienne* (vol. 3:1/Hiver 2004), et une édition spéciale du journal *Études ethniques au Canada* (vol. 35, n° 3, 2003).

Le centre d'excellence Métropolis de Montréal, Immigration et métropoles, a accueilli la septième conférence nationale en mars 2004, « L'immigration et l'intégration au cœur des débats : recherches, politiques et pratiques » a attiré plus de 600 participants de tous les secteurs. Des ateliers sur la participation politique des nouveaux arrivants et des minorités, les répercussions des attaques du 11 septembre 2001 les attaques contre les États-Unis, et le traitement comparatif des Arabes et des Musulmans irakiens au Canada et aux États-Unis ont été organisés dans le cadre de cette conférence.

Faire connaître les avantages de la diversité

Un des rôles de **Citoyenneté et Immigration Canada** (CIC) consiste à promouvoir la valeur intrinsèque de la citoyenneté canadienne et un sentiment d'appartenance chez les Canadiens et les nouveaux arrivants en continuant à élaborer, à organiser et à offrir des activités et des produits promotionnels qui garantissent un plus grand engagement de la part des citoyens. Les activités et les produits sont conçus dans le but de fournir un mécanisme de transition initial aux immigrants pour leur permettre de devenir des membres à part entière de la société canadienne.

CIC a mis au point quelques activités et produits promotionnels au cours de l'exercice actuel. Par exemple, la portée de l'initiative du Bureau des confédérés de Toronto a été élargie afin d'inclure Montréal, Vancouver et Calgary, et de nouveaux développements auront lieu au cours du prochain exercice. L'initiative encourage les immigrants et les réfugiés à se rendre dans les écoles pour parler de leurs expériences en tant que nouveaux arrivants au Canada.

Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents

L'alinéa 3(2)d) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* encourage les institutions fédérales à « recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays ».

Metropolis

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme a continué à participer au projet Metropolis, une initiative internationale visant à améliorer les politiques d'intérêt public sur l'immigration et l'intégration des diverses minorités ethniques, raciales, linguistiques et religieuses, et ce, plus particulièrement dans les villes. Le Projet Metropolis améliore la capacité de recherche des universités et réunit les responsables des politiques des gouvernements fédéral et provinciaux et des administrations municipales, les universités, les instituts de recherche, les groupes de réflexion et les organisations non gouvernementales dont l'objectif est de favoriser l'utilisation des résultats de recherche en appui aux politiques dans le cadre du processus décisionnel du gouvernement.

Au Canada, le projet Metropolis reçoit l'appui d'un consortium de partenaires fédéraux dont les activités sont coordonnées par l'équipe du projet Metropolis, qui est basée à **Citoyenneté et Immigration Canada**. Les centres d'excellence de Metropolis ont été établis à Montréal, à Toronto, à Edmonton, à Vancouver et à Halifax-Moncton. Ensemble, les centres regroupent plus de 20 universités et des centaines de chercheurs affiliés, d'étudiants diplômés et de représentants des collectivités.



- *La salle du Canada* – L'exposition permanente la plus populaire du **Musée canadien des civilisations** présente 1 000 ans d'histoire décrivant la vie sociale et économique au Canada d'un océan à l'autre. La salle a été terminée en 2003-2004 avec l'ajout de deux nouvelles expositions historiques riches en artefacts sur la région du Pacifique du Canada. L'exposition sur les collectivités de la côte Ouest représente un quai entouré de bâtiments, de navires et d'outils utilisés par une communauté type vivant de la pêche et de la conservation du saumon. Le rôle des Canadiens japonais est mis en évidence. L'exposition « La porte d'entrée du Pacifique » reproduit un salon de l'aéroport international de Vancouver vers la fin des années 1960. Elle dessine le profil des nouveaux arrivants des Philippines, représentant ainsi la nouvelle vague d'immigrants qualifiés qui ont commencé à immigrer au Canada vers la fin des années 1960, et donne un aperçu de leur culture.

- *La salle des Premiers Peuples* – L'exposition permanente la plus importante au monde sur la diversité et la richesse des cultures, de l'histoire et des contributions des Autochtones au Canada présente plus de 1 500 objets et œuvres d'art historiques, des environnements reconstruits et environ 500 documents et illustrations. Les conservateurs en archéologie et en ethnologie de la société ont travaillé pendant plus d'une décennie en collaboration avec des spécialistes autochtones afin de concevoir l'exposition autour de quatre thèmes : Nous sommes toujours là. Nous sommes diversifiés. Nous contribuons. Nous avons une relation ancienne avec la terre.
- *Presenza : Un nouveau regard sur l'héritage italo-canadien* – L'exposition la plus importante jamais réalisée sur l'héritage et la vie quotidienne des Canadiens italiens jetaient un regard sur les valeurs, les compétences et les traditions de la génération d'immigrants ayant fondé les collectivités italo-canadiennes.

Le saviez-vous?

4,9 millions de Canadiens ont dit ne pas avoir d'appartenance religieuse et 1,9 million de Canadiens ont déclaré appartenir à une religion autre que le christianisme. (*Recensement 2001, Statistique Canada*)

Lors de la fête du Canada de 2003, la **Commission de la capitale nationale** a une fois de plus réservé le parc de la Confédération d'Ottawa pour la tenue d'activités spéciales axées sur les communautés culturelles : Une mosaïque culturelle. Des ateliers complétaient la prestation des groupes de danseurs et de musiciens de différentes origines.

Le portail Web multiculturel de **Bibliothèque et Archives Canada** a continué en 2003-2004 à souligner les initiatives multiculturelles de l'institution, permettant ainsi aux utilisateurs de rechercher des programmes multilingues et multiculturels partout au pays. Le portail fait partie du programme des initiatives pour le multiculturalisme de **Bibliothèque et Archives Canada**, qui consulte les communautés culturelles du Canada et agit en leur nom afin de s'assurer que la diversité est respectée, comprise, adoptée et intégrée à tous les niveaux de l'organisation.

Un nouveau programme de recherche de la **Société canadienne d'hypothèses et de logement** (Nouveaux arrivants), mis en place pour 2004-2008, étudie le rôle du logement et des collectivités dans la réussite de l'accueil et de l'inclusion des nouveaux arrivants au sein de la société canadienne. Les recherches mettent l'accent sur les besoins et les préférences en matière de logement des nouveaux arrivants, les conditions de logement, les modes de vie, les choix de vie, et sur les expériences et les récits en matière de logement. Les obstacles, les embûches et l'intégration réussie dans les différentes provinces du pays seront également examinés.

Au fil des ans, la **Fondation canadienne des relations raciales** (FCRR) a créé un organisme de recherche qui s'attaque aux manifestations de racisme systémique. L'objectif de la FCRR est de s'assurer que les résultats des études et les recommandations faites à cet égard se traduisent par des mesures et que les résultats sont diffusés à grande échelle. En 2003-2004, la dernière demande de proposition de la Fondation invitait les chercheurs et les organismes communautaires travaillant dans le domaine de la lutte contre le racisme à soumettre des propositions afin d'entreprendre des recherches axées sur des mesures concrètes portant principalement sur la lutte contre le racisme au Canada.

Une recherche complète récemment par le *Aboriginal Institutes Consortium* (Ontario) et financée par la FCRR a démontré « un manque de soutien stratégique et législatif pour les institutions postsecondaires autochtones au Canada. » Le rapport offre la possibilité de renforcer et de soutenir de façon significative la capacité des institutions autochtones à répondre aux besoins des collectivités autochtones en matière d'éducation et de formation.

Célébrer notre héritage culturel

L'une des principales méthodes utilisées pour accroître la compréhension et le respect de la diversité de la société canadienne est l'organisation d'expositions qui célèbrent l'héritage culturel du pays. Chaque année, la **Société du Musée canadien des civilisations** présente différentes expositions de ce genre, qui sont préparées à l'interne ou avec la collaboration d'autres institutions au Canada et à l'étranger. La société prépare également des expositions itinérantes et accueille des expositions provenant de diverses régions du Canada et du monde.

Les expositions présentées en 2003-2004 comprenaient, notamment :

- *Empreintes dans la neige : Les Inuvialuits de l'Arctique canadien* — Il s'agissait de la première exposition importante présentée par un musée canadien sur les Inuvialuits, les habitants de l'Arctique de l'Ouest du Canada. Elle comportait plus de 200 objets du Musée canadien des civilisations, de la Smithsonian Institution et du Musée McCord de Montréal, ainsi que plus de 120 photographies. L'exposition a remporté le prix de l'année 2004 du *Best Practices in Museum Exhibition Writing* décerné par la *American Association of Museums*.

Le saviez-vous?

La diversité ne se limite pas au changement de la composition des plus grandes villes du Canada. Selon le Recensement, 59 pour 100 des résidents de la municipalité de Richmond en Colombie-Britannique et 55,5 pour 100 des résidents de la municipalité de Markham en Ontario, appartiennent à des minorités visibles. (Recensement 2001, *Statistique Canada*)

Accroître le dialogue

En 2003, le Programme du multiculturalisme de **Patrimoine canadien** a amorcé l'Initiative sur les questions de multiculturalisme au Canada, un projet conjoint de trois ans en collaboration avec le **Conseil de recherches en sciences humaines du Canada**. Le programme vise à soutenir des recherches universitaires en sciences humaines et sociales qui portent sur les questions d'actualité liées au multiculturalisme au Canada. Ses objectifs consistent à faciliter et à promouvoir des recherches innovatrices et pertinentes sur le multiculturalisme dans le cadre de la politique au sein de la société canadienne contemporaine; à générer et à communiquer des renseignements au sujet de l'élaboration des politiques, des programmes et des mesures qui aideront à favoriser et à soutenir une société ouverte à tous; à aider les organismes postsecondaires et les instituts de recherche canadiens à acquérir de l'expertise relativement aux questions se rapportant à la diversité culturelle, ethnique, raciale et religieuse et à promouvoir le dialogue public et la compréhension en ce qui a trait au multiculturalisme et aux questions de diversité.

Le saviez-vous?

73 pour 100 des Canadiens croient que les immigrants exercent une influence positive sur le mode de vie canadien. (*ipsos-Reid, 2004*)

Recherches sur la diversité

La Division de la recherche et de la statistique du **ministère de la Justice** a organisé des discussions de groupes, en mars 2003, avec des membres de nombreuses minorités ethnoculturelles afin d'obtenir leur point de vue sur la *Loi antiterroriste*. Le rapport sur ces discussions a été publié en octobre 2003 et il est disponible aux adresses suivantes : www.canada.justice.gc.ca/en/ps/rs/rep/r03-4.pdf et www.canada.justice.gc.ca/fr/ps/rs/rep/r03-4.pdf. Le **ministère de la Justice** considère ces consultations et ces recherches comme essentielles pour mieux informer le Ministère des répercussions que les lois antiterroristes adoptées par le gouvernement peuvent avoir sur les minorités du Canada, ce qui a aidé le Ministère à se préparer pour l'examen parlementaire de la loi, lequel a eu lieu à la fin de l'année 2004.

En 2003-2004, à l'aide de son fonds de recherche sur les politiques, **Condition féminine Canada** a continué à soutenir les recherches indépendantes sur les politiques relatives aux questions d'égalité entre les sexes. Le Ministère reconnaît que de bonnes recherches sur les politiques doivent tenir compte des diverses réalités des femmes tout au long du processus de la formulation des questions à examiner et de l'identification des principaux sujets à interroger à l'élaboration de recommandations stratégiques. Les principes directeurs de la diversité, de l'accessibilité et d'une grande admissibilité forment le cadre pour le fonctionnement global du fonds de recherche. Ces principes se reflètent dans les appels de propositions, le choix des comités de sélection externes, l'évaluation des propositions et les décisions de financer et de publier les recherches. Les propositions ne sont pas examinées aux fins de financement si la diversité n'est pas prise en considération dans le cadre des objectifs ou des limites de l'étude.

Programme de promotion de la femme a accordé une assistance technique et une aide financière à 228 initiatives menées aux niveaux local, régional et national. Environ 7 pour 100 de ces initiatives concernaient les femmes issues de minorités culturelles et 7 pour 100 concernaient les femmes autochtones; elles abordaient trois domaines distincts mais complémentaires, soit le statut économique des femmes, l'élimination de la violence systémique contre les femmes et les filles et la justice sociale.

Services destinés aux nouveaux arrivants

Le Canada attire et accueille des personnes venant de tous les coins de la planète dans le but de valoriser son développement social, économique et culturel en tant que nation et pour offrir une protection à ceux qui en ont besoin. Afin d'assurer l'intégration des nouveaux arrivants, **Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)** finance des programmes visant à aider les immigrants et les réfugiés à contribuer à la vie économique, sociale et culturelle des collectivités de tous les coins du pays. Ces programmes comprennent le Cours de langue pour immigrants au Canada, le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, le Programme hôte et le Programme de rétablissement des réfugiés et des personnes visées par des considérations humanitaires.

Le gouvernement du Canada joue un rôle important puisqu'il doit s'assurer que les immigrants sont en mesure d'entrer avec succès sur le marché du travail. À cette fin, un forum pour les directeurs généraux, portant sur l'intégration des immigrants au marché du travail et coprésidé par **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** et par **CIC**, a été créé afin de définir une vision et une stratégie fédérales visant à faciliter l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Des considérations provinciales et territoriales — telles que le fait que la reconnaissance des titres de compétences soit une responsabilité provinciale ayant été déléguée en vertu de la loi aux organismes de réglementation — rendent ce travail encore plus complexe. Le gouvernement fédéral continuera à travailler en collaboration avec les différents ministères afin d'élaborer une approche coordonnée et intégrée visant à favoriser l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

Accroître la compréhension et le respect de la diversité

L'alinéa 3(2)c) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* encourage les institutions fédérales à « promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne ». L'application de cet article de la loi peut être perçue comme une méthode visant à encourager le dialogue et les recherches sur la diversité, à célébrer l'héritage culturel diversifié du Canada et à faire la promotion d'une société multiculturelle.

Renforcement des capacités

Les institutions fédérales sont tenues, par l'alinéa 3(2)b) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, de « promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays ». Encourager une plus grande participation des citoyens, donner du pouvoir aux collectivités et aider les nouveaux arrivants à s'intégrer à la société canadienne constituent certaines des méthodes utilisées par les organismes fédéraux pour mettre en pratique cette directive.

Engagement des citoyens

Pour répondre aux besoins de ces groupes qui n'ont peut-être pas exercé pleinement leur droit de vote — particulièrement les membres des groupes ethnoculturels, les Autochtones et les jeunes électeurs — **Élections Canada** a créé un comité directeur de soutien, présidé par le directeur général des élections, lors de la course à l'élection générale fédérale de 2004. Les 308 directeurs du scrutin ont chacun élaboré un plan d'action de sensibilisation décrivant en détail les étapes qu'ils prendraient afin de s'assurer que les minorités visibles peuvent pleinement accéder au système électoral et se prévaloir du droit de vote. Les directeurs ont engagé des agents de relations communautaires dans plus de 200 circonscriptions électorales afin de communiquer en leur nom avec les groupes ethnoculturels, les Autochtones et les jeunes. Les agents des relations communautaires autochtones ont participé au recrutement et à la formation du personnel, ont révisé la liste des électeurs et ont donné des conseils concernant les questions d'intérêt particulier pour les collectivités autochtones locales.

Affaires indiennes et du Nord canadien s'est engagé à coopérer avec les Premières nations et les Inuits en vue d'améliorer la qualité de vie des générations actuelles et futures. Pour y arriver, il est essentiel de négocier des ententes sur l'autonomie gouvernementale et des règlements en matière de revendications territoriales avec les peuples autochtones. Ces ententes reconnaissent le droit inhérent des Autochtones à l'autonomie gouvernementale, offrent des possibilités économiques et contribuent à la raffinement des cultures, de l'identité, des traditions et des langues autochtones.

Déléguer des pouvoirs aux collectivités

À l'aide de son Programme de promotion de la femme, **Condition féminine Canada** fournit un soutien aux initiatives communautaires visant à favoriser la contribution active des individus et des collectivités de toutes origines à la société canadienne. Les principes de la diversité et le chevauchement des questions orientent les activités du Programme de promotion de la femme et les activités de ses partenaires et des intervenants, lesquels doivent démontrer que la diversité est prise en considération lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des initiatives, et qu'ils reflètent la composition multiculturelle des femmes au Canada. En 2003-2004, le

En 2003, le **ministère de la Défense nationale** (MDN) a diffusé une vidéo sur la diversité civile (Diversité au sein de la Défense nationale), qui a été réalisée avec la participation de nombreux intervenants, dont des groupes consultatifs d'équité en matière d'emploi, des syndicats et la direction locale. Les professionnels et les gestionnaires des ressources humaines utilisent la vidéo dans le but de sensibiliser les employés aux politiques relatives à l'équité en emploi et à la diversité civile ainsi qu'aux réussites du Ministère. Elle est également présentée à un auditoire externe lors d'événements, tels que des salons de l'emploi, ciblant des groupes désignés et elle sert à illustrer les nombreux avantages qu'il y a à travailler avec le MDN. Sept mille cinq cents copies ont été distribuées dans les régions du MDN afin d'être jointes à la documentation de recrutement.

Une culture vouée à la diversité

De nombreux ministères et organismes ont des comités chargés des questions de diversité. Par exemple, en 2003-2004, **Environnement Canada** a créé un comité consultatif en matière de gestion de la diversité et de l'équité en emploi et la **Commission de la capitale nationale** a créé un comité sur la diversité. Au printemps 2003, la **Banque de développement du Canada** (BDC) a créé le comité d'action en matière de diversité, lequel a pris des mesures concrètes pour mettre en œuvre les diverses initiatives nécessaires au soutien et à la promotion de la diversité. Le comité a affiché un calendrier électronique sur le site intranet de la BDC qui fournit des renseignements sur les célébrations quotidiennes et culturelles de nombreux groupes culturels et qui rappelle aux employés les origines diverses de la population active et des clients de la BDC. Entre février et juin 2004, plus de 50 séances de sensibilisation à la diversité ont été tenues au sein de la BDC.

À **Citoyenneté et Immigration Canada**, le réseau des employés des minorités visibles défend les intérêts des membres des minorités visibles et conseille la haute direction en ce qui a trait au recrutement, à la formation et au perfectionnement, ainsi qu'à l'avancement et au maintien en poste.

Tous les nouveaux employés à **Financement agricole Canada** (FAC) reçoivent de la société d'État une trousse d'information sur la diversité. L'information met en évidence les objectifs de FAC visant à établir une main-d'œuvre inclusive et représentative et présente les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée.

En 2003-2004, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** a lancé un projet sur la diversité en partenariat avec le **ministère du Patrimoine canadien** en vue de favoriser un milieu de travail où les employés sont conscients de la diversité culturelle de leurs clients, et de fournir aux employés des outils et des stratégies permettant de promouvoir les valeurs de la diversité et du respect dans tous les programmes et toutes les politiques, et dans le cadre de la prestation de services.



La Commission nationale des libérations conditionnelles a élargi ses pratiques en matière de recrutement de ses membres en avisant les organismes et organisations communautaires de diverses origines ethniques et culturelles des postes à combler. Ainsi, le nombre de candidats intéressés provenant de différentes communautés culturelles et de minorités visibles a augmenté considérablement et des membres supplémentaires des minorités visibles ont été nommés au sein de cette Commission.

Santé Canada a élaboré une stratégie nationale de recrutement qui vise à améliorer la durabilité de sa main-d'œuvre et à contribuer au bon fonctionnement du Ministère dans son ensemble en mettant l'accent sur quatre éléments essentiels : rajouter la main-d'œuvre, se pencher sur les secteurs cibles et répondre aux besoins d'autres groupes spécifiques, augmenter le nombre de représentants francophones et favoriser la diversité. La stratégie fait l'objet de vastes consultations mettant à contribution tous les intervenants, y compris les membres des groupes sur la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Formation sur la diversité et sensibilisation

L'alliance sur la diversité culturelle (ADC), qui est formée des dirigeants des organisations faisant partie du portefeuille de **Patrimoine canadien**, a vu le jour au cours de l'exercice 2003-2004. L'ADC a pour but d'élaborer des initiatives communes et de partager son expertise, de concevoir des ressources et des modèles de bonne pratique afin de s'assurer que ces organismes tiennent compte de la diversité plus en plus grande de la société canadienne. Les membres de l'ADC travailleront ensemble afin d'assurer une inclusion complète dans le domaine de l'emploi et des services professionnels, de créer du contenu et des programmes et de perfectionner et former des membres des minorités visibles dans les domaines de la création et des affaires.

La sensibilisation à la diversité constitue une partie essentielle des programmes de formation du personnel de la plupart des organismes fédéraux. Par exemple, en 2003-2004, le **Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie** a offert aux cadres une séance sur la diversité et à tous les employés, une autre séance portant sur la communication interculturelle.

L'an dernier, **Industrie Canada** a élaboré cinq outils de formation sur la diversité, allant de présentations PowerPoint pour les réunions du personnel à des séances interactives de sensibilisation d'une demi-journée. Ces outils visent à sensibiliser davantage les employés à la diversité en milieu de travail, à les aider à mieux comprendre cette réalité et à leur permettre d'acquiescer des compétences concrètes afin de faciliter la formation d'équipe et la communication.

En 2003-2004, le **Conseil national de recherches** a lancé un site Web national sur la diversité ainsi qu'une campagne de promotion dans le but sensibiliser ses employés aux questions de la diversité.

visibles. En tant que partenaire clé de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, la CFP mène une stratégie de recrutement ciblée et améliorée à l'échelle du gouvernement, à l'intention des minorités visibles.

En juin 2003, la CFP a diffusé « Les lignes directrices relatives à une évaluation équitable dans un lieu de travail diversifié : Supprimer les obstacles que rencontrent les membres des minorités visibles et les peuples autochtones. » La Commission a également révisé « le profil de compétences en leadership de la fonction publique » afin de mettre davantage l'accent sur la gestion de la diversité en milieu de travail. Ensemble, ces éléments constituent des mécanismes d'aide essentiels en matière de planification efficace et stratégique des ressources humaines et des outils utiles afin de respecter l'obligation d'offrir des chances égales à tous les Canadiens.

Plusieurs ministères ont participé à l'élaboration de Regard objectif, un site Web convivial contenant les noms des membres possibles du jury de sélection qui partagent l'engagement du gouvernement fédéral consistant à établir une main-d'œuvre qui représente pleinement la population active du Canada. Le personnel d'Environnement Canada de la région de l'Atlantique tient à jour le site Web et il a participé à l'élaboration de l'Inventaire de Regard objectif, lequel a reçu un Prix du leadership en ressources humaines Michèle C. Comeau en 2003.

En 2003, le Comité des griefs des Forces canadiennes a continué d'examiner régulièrement les énoncés de qualités qu'il utilise pour évaluer les candidats possibles aux postes du Comité des griefs afin de s'assurer que ses critères de sélection n'éliminent pas, par inadvertance, des candidats qui seraient en mesure d'accomplir le travail. Le Comité des griefs a également pris des mesures afin de s'assurer que ses comités chargés de l'embauche utilisent des pratiques justes et équitables dans l'exécution leurs tâches ainsi que des outils de sélection exempts de préjugés culturels.

Depuis son lancement en 1993, le Programme de formation en pratiques muséales destiné aux Autochtones (PFPMA) de la Société du Musée canadien des civilisations sert de modèle pour les autres musées nationaux et internationaux intéressés à former des stagiaires autochtones. Au fil des ans, un total de 63 stagiaires du PFPMA ont appris les pratiques muséologiques, y compris la façon de monter des expositions et de conserver des artefacts, ainsi que les rudiments de l'interprétation et de la commercialisation. Dans le cadre d'un nouveau partenariat avec **Parcs Canada**, deux des cinq stagiaires de 2003-2004 ont eu la possibilité de travailler dans les domaines de la conservation et de l'archéologie.

Le saviez-vous?

En 2002-2003, les personnes appartenant à un groupe de minorités visibles représentaient 7,4 pour 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, comparativement à 6,8 pour 100 au cours de l'exercice financier précédent. (L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 2002-2003)

Chances égales dans les institutions fédérales

Selon l'alinéa 3(2)a) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les organismes fédéraux doivent « faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement ». L'égalité des chances pour tous commence par des politiques de recrutement inclusif et nécessite ensuite une formation sur la diversité et la sensibilisation et l'établissement d'une culture axée sur la diversité.

Politiques de recrutement inclusif

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement fédéral doit veiller à ce que les membres des groupes désignés — les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles¹ — soient traités de manière à ce que leur

représentation et leur participation soient équitables au sein de la population active. Une Commission royale a déterminé en 1984 que ces quatre groupes étaient moins privilégiés en raison d'une sous-représentation chronique sur le marché du travail et des faibles salaires qui leur sont habituellement versés. Selon les données du recensement de 2001, ils représentaient 6 Canadiens sur 10 au sein de la main-d'œuvre. Les

employeurs sont tenus de surveiller le taux de représentation, de cerner les obstacles à l'emploi, à l'avancement et au maintien en poste, et d'appliquer des mesures spéciales visant à tenir compte des caractéristiques distinctives. Les rapports annuels sur

l'équité en emploi, qu'il est possible de consulter à l'adresse

www.rhddc.gc.ca/ft/pf/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/index-eme.shtml, font état des progrès dans ce domaine.

La **Commission de la fonction publique** (CCFP) est un organisme indépendant chargé par le Parlement de s'assurer que la fonction publique est compétente, non partisane, représentative de la population canadienne et qu'elle est en mesure de fournir à la population ses services dans les deux langues officielles. La CFP est responsable de l'équité en emploi lors de toutes les activités de recrutement, de dotation et d'avancement dont elle assure la gestion ou la supervision en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). L'interdépendance entre la LEFP et la *Loi sur le multiculturalisme canadien* signifie que les pratiques et les politiques de la CFP ont été adoptées dans le but d'atteindre les objectifs d'inclusion et de diversité communs à l'équité en emploi et au multiculturalisme.

Le plan d'action « Faire place au changement », établi en juin 2000 par le gouvernement du Canada, reconnaît qu'une culture organisationnelle qui soutient une fonction publique diversifiée est essentielle à la représentation des minorités

¹ Minorités visibles : le recensement de 2001 fournit des renseignements sur les caractéristiques des citoyens canadiens qui appartiennent à une minorité visible, telle qu'elle est définie par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Loi définit les membres de minorités visibles comme des « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Selon cette définition, les règlements spécifient les groupes suivants comme appartenant aux minorités visibles : les Chinois, les Asiatiques du Sud, les Noirs, les Arabes, les citoyens originaires de l'Asie occidentale, les Philippins, les Asiatiques du Sud-Est, les Latino-Américains, les Japonais, les Coréens et autres groupes de minorités visibles, notamment les personnes originaires des îles du Pacifique.



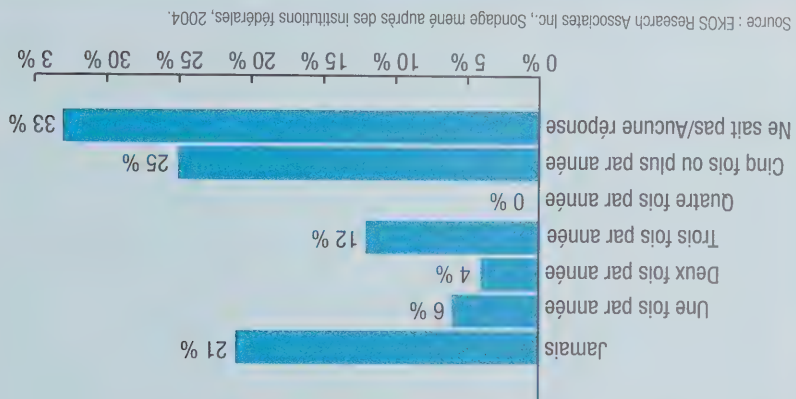


Consultation des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux

Près de la moitié des personnes interrogées (47 pour 100) ont indiqué que leur institution avait consulté des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux au cours du dernier exercice afin de s'assurer que leurs points de vue sont pris en considération lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et des programmes clés. Plus d'un répondant sur cinq (21 pour 100) a signalé que ce type de consultation n'avait pas eu lieu et 33 pour 100 ne savaient pas.

Consultation des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux

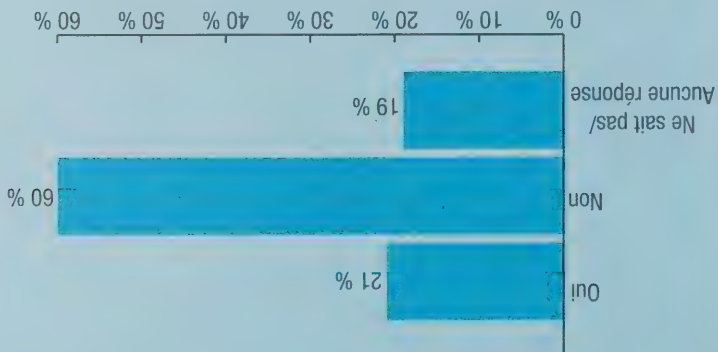
« Au cours de dernier exercice, à quelle fréquence votre institution a-t-elle consulté des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux afin d'assurer que leurs points de vue sont pris en considération lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes et des politiques clés? »



La présente section du rapport est un survol du travail accompli par les ministères, les organismes et les sociétés d'État relevant du gouvernement fédéral en vue d'appliquer la Loi dans les cinq domaines signalés à l'alinéa 3(2).

Elaboration de l'énoncé de l'objectif de la loi

« Votre organisation a-t-elle élaboré un énoncé de l'objectif ou de la vision en ce qui a trait à la Loi sur le multiculturalisme? »



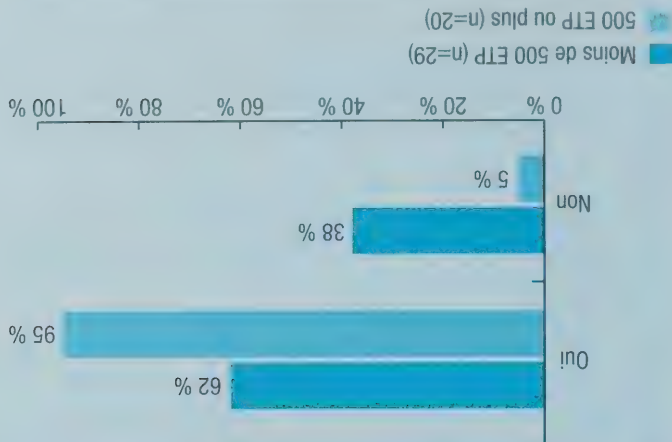
Source : EKOS Research Associates Inc., Sondage mené auprès des institutions fédérales, 2004.

Formation des employés

Les personnes interrogées ont dû indiquer si leur organisation offrait une formation aux employés en ce qui a trait à la compréhension des diverses cultures, à la lutte contre le racisme ou à la promotion de la diversité. Les résultats du sondage révèlent que ce type de formation est beaucoup plus courant dans les grandes institutions comptant 500 équivalents temps plein (ETP) ou plus (95 pour 100) que dans les petites organisations comptant moins de 500 ETP (62 pour 100).

Formation offerte aux employés :

Variations selon la taille du ministère ou de l'organisme



Source : EKOS Research Associates Inc., Sondage mené auprès des institutions fédérales, 2004.

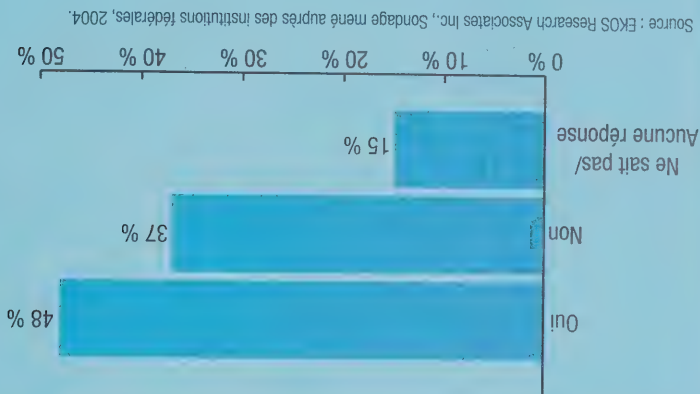
Champion des ministères ou des organismes

Sur les 52 représentants des ministères et des organismes ayant répondu au sondage, 48 pour 100 ont déclaré que leur ministère ou organisme avait nommé un cadre supérieur ou un champion chargé de l'application quotidienne de la *Loi sur le multiculturalisme*.

Parmi les personnes ayant indiqué qu'aucun champion n'avait été nommé jusqu'à maintenant, aucune ne pouvait avancer que son ministère ou organisme se préparait à pourvoir ce poste (52 pour 100 de ces personnes ont répondu non et 48 pour 100 d'autres elles ne savaient pas). Dans le cas des ministères et des organismes ayant signalé qu'un champion avait été nommé, 42 pour 100 ont indiqué que les cadres supérieurs agissent à titre de champions désignés, alors que 23 pour 100 ont déclaré que cette fonction est assumée par un employé des ressources humaines.

Désignation d'un champion

« Votre organisation a-t-elle nommé un cadre supérieur ou un champion chargé de l'application quotidienne de la *Loi sur le multiculturalisme* au sein de votre institution? »



Source : EKOS Research Associates Inc., Sondage mené auprès des institutions fédérales, 2004.

Énoncé de l'objectif ou de la vision

À la question visant à savoir si leur organisation avait élaboré un énoncé de l'objectif ou de la vision se rapportant à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, seule une minorité des personnes interrogées (21 pour 100) a indiqué que leur institution avait élaboré un tel énoncé (19 pour 100 des répondants ne savaient pas). Parmi les personnes ayant déclaré qu'aucun énoncé ni aucune vision n'avait été élaboré, seulement 10 pour 100 ont indiqué que leur institution se préparait à le faire et 3 pour 100 ne savaient pas.

Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada

Les architectes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* reconnaissent le rôle crucial que les organismes fédéraux peuvent jouer dans la préservation et l'amélioration du multiculturalisme au Canada. En plus de donner des directives aux institutions fédérales pour « généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada », la Loi exige que les organismes fédéraux traitent des questions d'égalité des chances dans les institutions fédérales, qu'ils favorisent le renforcement des capacités, qu'ils permettent de mieux comprendre et de respecter la diversité, qu'ils effectuent des recherches et recueillent des données pour appuyer l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents, et qu'ils mettent à contribution, comme il convient, les compétences linguistiques et la compréhension culturelle des personnes de toutes origines.

Nouveau sondage en ligne

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien a demandé à EKOS Research Associates Inc. d'effectuer le premier sondage en ligne jamais réalisé auprès des ministères et des organismes fédéraux régis par la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Le sondage, qui a été réalisé en octobre 2004, visait à déterminer si les ministères et les organismes avaient :

- nommé un champion chargé de faire appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien*;
- élaboré un énoncé de l'objectif ou de la vision en ce qui a trait à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*;
- offert une formation aux employés concernant les questions de multiculturalisme;
- consulté des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux au sujet des programmes et des politiques.

Les résultats du sondage fournissent un point de repère pour la production de rapports futurs concernant l'application de la politique et de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein du gouvernement fédéral. Le sondage sera éventuellement joint à la demande d'information présentée dans le rapport annuel sur l'exécution de la Loi. Les renseignements qui suivent sont des points saillants du sondage 2003-2004.



es résultats dans l'ensemble
du gouvernement du Canada

PARTIE III :



- Une conférence annuelle sur la diversité, offerte à tout le personnel et à laquelle participent des conférenciers reconnus, a été organisée au cours des trois dernières années.

- Chacune des six régions du Ministère a nommé un champion de la diversité et a formé un comité de haut niveau sur la diversité. Ces entités autonomes sont responsables du soutien de la stratégie dans leurs régions et travaillent en collaboration par l'intermédiaire du Comité directeur sur la gestion de la diversité au sein du Ministère afin de donner des conseils à l'échelle nationale au Comité exécutif du Ministère.

- Les quinze cadres supérieurs les plus importants du Ministère ont signé une déclaration sur la diversité; une copie couleure a été transmise à tous les employés dans laquelle on peut lire, entre autres : « Nous, les sous-séniors... », appuyons la stratégie sur la diversité, ainsi que l'ensemble de sa vision d'équité et d'occupation de tous. »

La stratégie sur la diversité veille à ce que l'effectif du Ministère soit représentatif de la diversité multiculturelle canadienne, aidant ainsi **Transports Canada** à tenir compte de tous les Canadiens et à répondre à leurs besoins.



- la répartition des membres des minorités visibles et d'autres groupes désignés à tous les niveaux au sein de **Transports Canada** fait l'objet d'un suivi.

L'accord de responsabilisation de 2003-2004 entre le sous-ministre de **Transports Canada** et le grefier du Conseil privé comprenait les engagements suivants (qui ont tous été respectés) : « l'élaboration d'un plan d'action à l'égard de la diversité pour 2003-2006 (conforme à la stratégie du Ministère sur la diversité), l'organisation d'une série de séances de dialogue sur la diversité avec tous les employés partout au pays, la tenue d'une conférence sur la diversité en 2003. »

Les accords de responsabilisation de la majorité des cadres supérieurs prévoient une rémunération à risque qui leur est versée en fonction des progrès réalisés à l'égard des diverses composantes de la stratégie sur la diversité, notamment en ce qui concerne la réalisation des objectifs quantitatifs à l'égard de l'embauche et de l'affectation.

Transports Canada établit des rapports annuels concernant l'embauche, la promotion, le perfectionnement et la représentation globale des employés des groupes désignés au **Conseil du Trésor** et à la **Commission canadienne des droits de la personne**.

Omniprésence et énergie

Le troisième facteur qui propulse la stratégie sur la diversité de **Transports Canada** est un ensemble d'activités qui permettent au Ministère d'accorder la priorité à la question de la diversité. La stratégie elle-même est liée au plan d'activités de l'organisation et à certains des objectifs qui sont les suivants :

- offrir à ses employés un milieu de travail convivial et stimulant;
- se préparer à la retraite de plusieurs employés du Ministère;
- mieux parer aux pressions exercées par l'économie du savoir et réagir à la concurrence d'autres organisations qui cherchent à embaucher des employés qualifiés;
- répondre aux attentes de notre société diversifiée.

Tout le personnel connaît ces objectifs et leur infrastructure de soutien, et ces derniers sont continuellement renforcés par une gamme de moyens.

- En 2003-2004, **Transports Canada** a offert plus de 200 séances de dialogue sur la diversité qui ont été animées par des employés formés à l'interne. Un total de 2 240 gestionnaires et employés ont participé bénévolement à ces séances de dialogue.
- Le Ministère tient à jour, sur son réseau intranet, un excellent site Web sur la diversité.



- Les personnes qui s'occupent de l'embauche utilisent des listes de contrôle complètes et récentes afin d'éliminer les obstacles à l'embauche et dans les méthodes de sélection. La liste de contrôle comprend les points suivants :
 - Les agents de recrutement font-ils partie des groupes désignés?
 - Annoncez-vous les offres d'emploi dans les médias ethnoculturels, autochtones et sur support de substitution?
 - Distribuez-vous des bulletins dans les collectivités où résident un grand nombre de membres des groupes désignés?
 - Est-ce que le taux de participation des groupes désignés fait l'objet d'un suivi?
 - Est-ce que des membres de groupes désignés font partie des jurys de sélection?
 - Est-ce que les examens et les autres outils de sélection sont dénués de préjugés culturels, raciaux et sexistes?
 - Est-ce que la procédure de sélection, y compris les entrevues, est documentée et contrôlée afin d'éviter des effets préjudiciables sur les groupes désignés?

Mesure du rendement et responsabilisation de gestion

Le deuxième facteur est l'évaluation du rendement et la responsabilisation à l'égard des résultats. Chaque année :

- des données sur les activités d'embauche et de promotion sont recueillies, ce qui permet d'effectuer une analyse annuelle de l'effectif et d'analyser la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif;
- le nombre de membres de groupes désignés qui font partie des jurys de sélection fait l'objet d'un suivi;
- le nombre de membres de groupes désignés qui obtiennent des affectations de perfectionnement fait l'objet d'un suivi;

- la participation des gestionnaires à la formation sur la diversité (en plus du niveau de compréhension des stagiaires, tel qu'il est déterminé par les commentaires émis suivant les séances) fait l'objet d'un suivi;
- les raisons qui déterminent les départs sont examinées au moyen des entrevues de fin d'emploi;



Les défis à venir

Le rapport du groupe de travail de l'Association canadienne des radiodiffuseurs sur la diversité culturelle à la télévision a été diffusé durant l'exercice 2003-2004. Par suite d'un examen portant sur 330 heures de programmation contenant 6 123 rôles parlés ainsi que d'entrevues approfondies avec des intervenants et des téléspectateurs, l'étude a démontré que les minorités visibles et les Autochtones demeurent sous-représentés dans les bulletins de nouvelles et les séries dramatiques de langue française et anglaise des télédiffuseurs privés du Canada. L'étude démontre également la présence de stéréotypes. En bref, des améliorations sont nécessaires.

La radiodiffusion occupe une place particulière au Canada puisqu'il s'agit probablement du principal média qui nous donne une image de nous-mêmes. D'énormes progrès ont été réalisés concernant la représentation du multiculturalisme du Canada à la radio et à la télévision. Le succès des chaînes spécialisées à l'intention des collectivités ethniques et des Autochtones prouve l'existence d'un vaste marché pour une programmation diversifiée. Les radiodiffuseurs généralistes, publics et privés, doivent poursuivre leur travail afin de représenter pleinement et de façon plus fidèle la diversité canadienne sur les ondes.

Transports Canada : Répondre au multiculturalisme canadien par l'acceptation de la diversité

Que signifie l'acceptation de la diversité multiculturelle au sein d'une institution gouvernementale? La stratégie sur la diversité de **Transports Canada** se révèle être l'une des initiatives les plus complètes au sein de la fonction publique.

Lancée initialement par la directrice générale de la région du Québec, la stratégie s'est présentée d'abord comme une expansion du programme d'équité en matière d'emploi de la région. Elle est rapidement devenue un effort national soutenu par les cadres supérieurs du Ministère. L'exercice 2003-2004 a été la deuxième année d'application complète de la stratégie. Un budget alloué de 805 000 \$ a couvert le coût des spécialistes en ressources humaines, de la formation, du contrôle et de l'analyse pour l'année.

Embauche, maintien en poste et promotion

La stratégie est fondée sur trois facteurs qui se renforcent mutuellement. Le premier facteur est un ensemble de politiques et de pratiques qui vise l'embauche, le maintien en poste et la promotion d'un plus grand nombre de membres issus de minorités visibles et d'autres groupes désignés au sein de **Transports Canada**.

- Tous les gestionnaires reçoivent une formation obligatoire sur l'équité en matière d'emploi.

- Des répertoires de l'ensemble de la fonction publique et des programmes du gouvernement fédéral, tels que le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, sont utilisés.



Une recherche menée par l'Université Carleton au cours d'une période de quatre mois en 2003-2004 a démontré qu'environ 15 pour 100 des personnes à la télévision de SRC appartiennent à des minorités visibles.

En ce qui concerne le CRTC, il oblige tous les principaux télédiffuseurs à remettre, généralement dans les trois mois suivant l'approbation ou le renouvellement d'une licence, un plan concernant la diversité culturelle qui décrit en détail l'étendue et la nature proposées de la représentation, dans sa programmation, des minorités raciales et culturelles, ainsi que des Autochtones du Canada. Chacun des plans doit décrire la façon dont les principes de la diversité culturelle sont intégrés dans les décisions qui touchent la présence et la représentation au petit écran; la façon dont les nouvelles émissions d'information et de divertissement reflètent la réalité canadienne; et la façon dont participent les collectivités afin d'assurer une rétroaction efficace concernant la représentation de la diversité culturelle. De plus, les télédiffuseurs doivent produire des rapports annuels. En 2003-2004, le CRTC a élaboré des critères d'évaluation de la représentation de la diversité à l'aide desquels les rapports annuels sont évalués. Entre autres, ces critères permettent d'évaluer si :

- les personnalités présentes en ondes reflètent la diversité de la collectivité qui écoute la station;
 - des rôles principaux et des rôles périodiques sont assignés aux acteurs issus de minorités visibles;
 - des initiatives sont mises en œuvre en vue de s'assurer que les scénarios ne représentent pas les minorités de façon stéréotypée.
- Le CRTC demeure déterminé à assurer une représentation fidèle et équitable des diverses personnes et collectivités canadiennes et il est résolu à faire respecter ces critères par les diffuseurs privés.

Un système de radiodiffusion de plus en plus diversifié

Le CRTC a émis ce qui peut être considéré comme la première licence de radiodiffusion ethnique au pays à la station de radio CHIN en 1966. Depuis l'apparition de la radiodiffusion et des technologies numériques, le nombre de diffuseurs au pays a décuplé. La radio et la télévision qui reflétaient la diversité culturelle, raciale, linguistique et religieuse du Canada ont tiré profit de cette tendance et l'ont suivie. Aujourd'hui, le Canada compte plus de 50 stations de radio ethniques autorisées, situées principalement dans les centres urbains, et 250 stations de radio autochtones, situées principalement dans les régions rurales. De plus, le Canada offre près de 100 stations de télévision ethniques autorisées, y compris des stations conventionnelles par la voie des ondes et divers services spécialisés offerts en mode analogique, numérique ou par câblodiffusion. Les téléspectateurs de tous les coins du pays ont accès à une programmation offerte dans plus de 40 langues.



la section « Dragons and Tigers » du Festival international du film de Vancouver, et le festival de films pour enfants *Freeze Frame* à Winnipeg. De plus, en 2003-2004, **Téléfilm Canada** a lancé le programme « D'éclic Prise I », qui offre annuellement un soutien à 12 réalisateurs provenant de minorités visibles ou autochtones pour la production et la commercialisation d'un premier projet télévisuel.

À titre de radiodiffuseur public national, **SRC** joue un rôle unique dans la représentation des réalités multiculturelles du Canada. La *Loi sur la radiodiffusion* de 1991 stipule que la « programmation de la Société devrait [...] refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ». Par ailleurs, dans son énoncé de vision et de mission, **SRC** déclare ce qui suit : « **SRC** témoignera de la [diversité culturelle de notre pays]. À titre de radiodiffuseur public national du Canada, **SRC** [doit représenter tous les Canadiens et] présenter aux Canadiens des histoires qui reflètent les réalités et la diversité de leur pays ».

De quelle façon la vision et la mission de **SRC** sera-t-elle mise en œuvre? En 2003-2004, **SRC** a adopté de nouvelles stratégies afin de mieux refléter la diversité de l'expérience canadienne à la radio et à la télévision.

- Les animateurs choisis représentent de plus en plus une grande variété de cultures.
- Les bulletins de nouvelles présentent fréquemment les diverses cultures dont sont issues les collectivités du Canada.
- La programmation radiophonique reflète une vaste gamme d'intérêts culturels. Par exemple, « Studio Free Fridays » de **SRC** Montréal diffuse des émissions animées par des membres des nouvelles collectivités d'immigrants à *Côte des Neiges*, des collectivités asiatiques à Brossard et de la collectivité italienne à Laval. « Sounds Like Canada » a diffusé une série de deux semaines qui aborde la question du racisme au Canada.

- Les producteurs indépendants qui élaborent des projets télévisuels doivent maintenant inclure un plan concernant la diversité dans leurs propositions.

- La diversité multiculturelle est de plus en plus reflétée par le contenu et la présence au petit écran d'animateurs et d'acteurs principaux issus de collectivités ethnoculturelles. L'émission « Culture Shock » illustre le multiculturalisme du Canada à travers le regard de jeunes journalistes vidéo bilingues qui voyagent partout au pays. L'émission *Second regard* examine les diverses religions pratiquées par les Canadiens. Le documentaire intitulé *Entre voile et mini-jupes* aborde la question des femmes déchirées entre les traditions occidentales et les traditions musulmanes. D'autres exemples d'émissions présentées au cours de la saison 2003-2004 comprennent *Jinnah on Crime*, *Virginie, Tag, Mon meilleur ennemi*, *Da Vinci's Inquest*, *Wonderland*, *ZeD*, *China Uncensored*, *Taina* et *Canada Now*.



Partie II : Pratiques exemplaires

Les ministères et les organismes appliquent la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de diverses façons, selon leurs mandats respectifs. Le rapport annuel de cette année présente deux volets détaillés qui décrivent des activités entreprises au cours des dernières années, dans le cadre de vastes programmes intégrés, au sein de certains ministères et organismes.

Diffusion : Donner la parole au nouveau Canada

Le multiculturalisme canadien se manifeste de diverses façons. Mais la radio et la télévision comptent certainement parmi les moyens les plus concrets et les plus puissants de diffusion de la diversité culturelle auprès de la population. Inextricablement liée à la technologie et aux goûts changeants du public, l'industrie de la radiodiffusion et de la télédiffusion évolue très rapidement au Canada, ce qui explique peut-être qu'elle se soit adaptée aussi rapidement aux changements démographiques du Canada. Elle y est parvenue, et continue de le faire, sur deux fronts : la diversification des chaînes grand public et l'augmentation des divers services de radiodiffusion spécialisée.

Diversification des chaînes grand public

Le gouvernement fédéral s'occupe de la radiodiffusion par l'intermédiaire de trois institutions : **Téléfilm Canada** finance la production télévisuelle, la **Société Radio Canada (SRC)** produit et diffuse la programmation publique. Le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC)** supervise les services de radiodiffusion privés et publics.

Les chaînes grand public ont commencé à refléter le visage multiculturel du Canada d'aujourd'hui avec la production et la commercialisation de séries dramatiques, d'émissions sur les arts de la scène et d'émissions d'information représentatives. En 2003-2004, **Téléfilm Canada** a financé un certain nombre de projets télévisuels qui reflètent le multiculturalisme canadien, y compris *Musique du monde ... d'ici*, un spectacle de variétés qui présente des artistes canadiens de diverses origines ethniques, ainsi que *D'ici et d'ailleurs*, un documentaire en 26 épisodes sur les collectivités culturelles qui se sont établies au Québec. **Téléfilm Canada** soutient de plus en plus des accords de coproduction qui facilitent l'accès aux ressources artistiques d'autres pays et qui ouvrent de nouvelles fenêtres sur le monde. Jusqu'à maintenant, 49 accords internationaux ont été signés. En 2003-2004, ces accords ont permis la production de 79 émissions de télévision.

Téléfilm Canada finance également des festivals qui présentent des films canadiens et internationaux, dont plusieurs sont diffusés ensuite sur les réseaux canadiens. En 2003-2004, plus de 40 de ces festivals ont misé explicitement sur une programmation multiculturelle, y compris le Toronto Reel Asian Film Festival, le Reel World Film Festival, le Global Vision International Documentary Film Festival, *Vues d'Afrique*,



atiques exemplaires

ARTIE II :



En 2003, le Service de police de Saskatoon a décerné à Patrimoine canadien un « Badge and Shield Award » pour son soutien dans l'élaboration du projet. Au printemps 2004, le projet comptait déjà des réussites importantes, notamment la création d'un comité consultatif de policiers sur la diversité, l'enregistrement du Service de police auprès de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan à titre d'employeur équitable et le lancement d'une campagne visant l'embauche d'un plus grand nombre de policiers provenant des collectivités autochtones et des minorités visibles.



Maintien de l'ordre dans une société multiculturelle

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme a continué d'essayer d'améliorer les relations entre les forces policières et les collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales du Canada en finançant les projets suivants :

- **Servir avec respect – Conférence sur la police autochtone et la diversité culturelle** – Organisée en partenariat avec la Gendarmerie royale du Canada, cette conférence tenue à Winnipeg a rassemblé des dirigeants autochtones et d'autres dirigeants issus de multiples collectivités culturelles afin de discuter des défis que pose le maintien de l'ordre dans une société de plus en plus diversifiée. Cet événement était une occasion de joindre divers groupes et de présenter ce qui avait déjà été fait en vue d'offrir un service équitable à tous les Canadiens. Des représentants de divers organismes chargés de l'application de la loi, des professionnels, des professeurs, des fonctionnaires provinciaux et fédéraux, ainsi que des chefs communautaires de partout au Canada ont assisté à cette conférence. Certains participants provenaient même des États-Unis. La conférence a entraîné la mise sur pied du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité (consulter le point suivant).

- **Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité** – Cette initiative de l'Association canadienne des chefs de police a été lancée en réponse aux recommandations formulées durant les conférences « Maintien de l'ordre dans une société multiculturelle » (2002-2003) et « Servir avec respect – Conférence sur la police autochtone et la diversité culturelle » (2003-2004). Sous l'égide du Programme du multiculturalisme et de la Gendarmerie royale du Canada, le Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité répond au besoin urgent d'une approche coordonnée au maintien de l'ordre qui serait mieux adaptée aux collectivités ethnoculturelles, ethnoraciales et autochtones. La création du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité a permis aux membres des forces de l'ordre à tous les niveaux d'apprendre et de partager des approches gagnantes pour servir les collectivités ethnoculturelles et autochtones du Canada.

- **Faire place à notre mosaïque culturelle** – Un projet d'une durée de trois ans au sein duquel le Service de police de Saskatoon et les chefs communautaires de la ville réagissent au traitement raciste des Autochtones par les policiers. Le projet met l'accent sur la participation de la collectivité à l'égard de ce problème, en offrant une meilleure formation sur la diversité aux policiers et en élaborant des stratégies de recrutement afin que le service de police devienne plus représentatif.



pour but d'offrir aux jeunes Noirs et aux jeunes Caribéens dans l'ensemble du Canada la formation et les possibilités nécessaires pour servir d'agents de changement.

Youth Action Now — *Youth Action Now* entame un projet d'une durée de deux ans nommé « Building a Multiculturalism Dialogue Blueprint of Saskatchewan's Future » qui vise la pleine participation des jeunes issus des collectivités ethnoculturelles au processus décisionnel public en Saskatchewan. En 2003-2004, le projet a établi un partenariat avec le Congrès des Canadiens d'origine ukrainienne et le Conseil multiculturel de la Saskatchewan afin d'offrir une série d'ateliers consultatifs organisés par des jeunes. Le but des ateliers était de favoriser une compréhension et un respect accru à l'égard de la mosaïque culturelle de la Saskatchewan et de supprimer les obstacles à la participation des jeunes issus des collectivités ethnoculturelles dans le secteur de l'emploi.

Reflet accru de la diversité au sein des institutions canadiennes

En 2002, un comité interministériel sur l'éducation et la sensibilisation du public a été formé dans le cadre d'un plan d'action triennal afin de faire la promotion de la diversité, du respect et de la création des liens entre les Canadiens. Par la création de ce comité, le gouvernement a reconnu que la diversité croissante de la population du pays oblige les institutions du gouvernement à examiner les politiques, les programmes et les services offerts afin de s'assurer qu'ils sont accessibles à tous les Canadiens et qu'ils répondent aux besoins changeants d'une population multiculturelle. En 2003-2004, le Comité, présidé par le directeur général de la Direction générale du multiculturalisme et des droits de la personne, a recommandé des initiatives visant à fournir des outils qui permettront aux fonctionnaires de promouvoir la valeur de la diversité et du respect dans le cadre de leurs programmes, de leurs politiques et de la prestation de services. Par exemple, il a appuyé l'organisation d'un atelier intergouvernemental intitulé « Servir la population multiculturelle du Canada », qui a fourni aux cadres intermédiaires des renseignements et des outils pour les aider à adapter les politiques, les programmes et les services à la réalité multiculturelle du Canada.

Le Programme du multiculturalisme finance également d'autres initiatives qui visent à assurer que les institutions publiques sont à l'écoute des besoins d'une population de plus en plus diversifiée et qu'elles en sont représentatives. L'exemple suivant est une initiative financée en 2003-2004.

Table ronde sur le patrimoine afro-canadien — La ministre d'État (Multiculturalisme et Situation de la femme) a animé une table ronde d'une journée le 26 mars 2004. Celle-ci avait pour but de créer des liens entre les organisations responsables du patrimoine afro-canadien, des historiens et des représentants des médias communautaires et les principales ressources disponibles par l'intermédiaire du ministère du Patrimoine canadien et des organismes financés par le Ministère. Un autre objectif de cette table ronde était d'informer les représentants des gouvernements du travail effectué par des personnes et par les organisations du patrimoine afro-canadien afin de promouvoir et de préserver leur patrimoine.



La promotion de la citoyenneté partagée

Le Programme du multiculturalisme soutient les initiatives qui visent à accroître le sentiment d'appartenance de tous les Canadiens et leur participation à la vie économique, culturelle et sociale du pays. Le Programme a adopté une approche plus proactive et flexible afin de renforcer le développement du leadership des organisations ethnoculturelles et multiculturelles nationales. Il a tenté d'augmenter le nombre de projets plurianuels de renforcement des capacités qui assurent un équilibre entre une durée de mise en œuvre plus longue et une meilleure chance d'atteindre les résultats désirés en matière de développement social, tout en soulageant le fardeau administratif des organisations requérantes. Voici quelques-unes des initiatives financées en 2003-2004.

Le Conseil canadien des femmes musulmanes – Depuis mai 2003, le Conseil canadien des femmes musulmanes a entrepris un projet plurianuel qui vise à mettre en œuvre les initiatives clés de son plan stratégique d'une durée de trois ans, avec le soutien conjoint de **Condition féminine Canada**. Voici quelques-unes des activités mises en place : l'établissement d'un partenariat avec la Fédération canadienne des municipalités afin d'accroître la participation des femmes musulmanes aux élections municipales; l'évaluation des besoins afin de déterminer la présence des femmes musulmanes dans la politique canadienne, les établissements d'enseignement, les organisations communautaires et le monde des affaires; et la création d'un dialogue en publiant trois feuilles de renseignements et dix exposés de position sur les principales questions, telles que la loi musulmane, la ségrégation, le sexe, le rôle de leadership des femmes et l'habillement. Ces feuilles de renseignements seront utilisées pour contre les stéréotypes négatifs associés aux femmes musulmanes et accroître la sensibilisation à leur égard.

National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada Inc. – En janvier 2004, le *National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada Inc.* a entamé un projet plurianuel de renforcement des capacités afin de répondre à deux recommandations principales de son rapport de 2002 « Il est temps d'agir » : la première vise à organiser un programme national de formation sur le leadership afin de motiver et d'habiliter les jeunes Noirs et les jeunes Caribéens à devenir des participants et des chefs efficaces dans la société canadienne, et la deuxième veille à ce que la direction nationale réponde aux questions soulevées à propos de la sélection des dirigeants et des difficultés rencontrées par les collectivités noires et caribéennes. Le projet favorisera la participation directe des jeunes au renforcement des capacités et au développement du Conseil. Il vise également à accroître la participation des jeunes Noirs et des jeunes Caribéens à la société civile, en encourageant leur participation aux entités locales, régionales et nationales telles que les organismes sans but lucratif, les institutions populaires et les comités municipaux. Les participants partageront leurs expériences et leurs conclusions avec les organisations qui représentent d'autres collectivités ethnoraciales et encourageront la coopération et les approches conjointes afin de répondre aux préoccupations de leurs collectivités relatives à la société canadienne dans son ensemble. Le projet aura



poursuivre des stratégies communautaires visant à éliminer la haine et le racisme dans la société canadienne. Ces organisations comprennent le Conseil canadien de lutte contre le racisme, B'nai B'rith, le Congrès national des Canadiens d'origine ukrainienne, le *Council of Agencies Serving South Asians*, la Clinique juridique afro-canadienne, la Fédération canado-arabe et la **Fondation canadienne des relations raciales**. La conférence a encouragé un modèle de citoyenneté canadienne et de citoyenneté autochtone qui permettra à diverses voix de se faire entendre et d'explorer des façons d'éliminer les forces destructrices qui alimentent le racisme et la haine.

Les participants à la conférence comprenaient des membres de la communauté juridique, des universitaires, des professeurs, des étudiants, des agents de la paix, des organismes non gouvernementaux, des organismes autochtones, des représentants du gouvernement et des membres du public. Un secrétariat a été désigné afin d'assurer un dialogue continu entre les partenaires et les organisations, et pour améliorer le partage d'information et l'élaboration de stratégies. Le tournage et la production d'un documentaire sur la conférence sont prévus et le documentaire devrait être diffusé sur le Réseau de télévision des peuples autochtones (Aboriginal Peoples Television Network).

Le Programme du multiculturalisme a financé en 2003 une initiative d'une durée de trois ans du Conseil canadien de lutte contre le racisme, une coalition de plus de 50 organismes de lutte contre le racisme et de défense des droits de la personne provenant de partout au pays, qui vise à renforcer la capacité et à soutenir un réseau communautaire pour contre le racisme et l'intolérance. Le Conseil canadien de lutte contre le racisme vise à créer un réseau national efficace et adapté pour lutter contre le racisme. Ce réseau, axé sur la collectivité et dirigé par les membres, permettra de résoudre les problèmes de racisme et d'intolérance et vise à accroître la participation de divers groupes dans la société canadienne. Le Conseil canadien de lutte contre le racisme tentera de sensibiliser les médias populaires au racisme et à l'intolérance qui lui est associée, et formulera des commentaires et donnera des conseils sur les principes antiracistes aux organismes gouvernementaux, aux fondations, aux institutions publiques ou privées, aux groupes communautaires et à la société civile.

Mesures contre le racisme

Étant donné l'évolution continue de la diversité au Canada, le Programme du multiculturalisme s'appuie sur des mesures existantes qui renforcent le modèle canadien des valeurs communes et favorisent la participation active de tous les groupes à la société canadienne. Le Programme travaille de concert avec d'autres ministères et organismes du gouvernement afin de mieux coordonner les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour lutter contre le racisme et toutes les formes de discrimination raciale. Des mesures concertées visant l'élimination de la discrimination, du racisme et des obstacles dans tous les secteurs de la société sont essentielles afin de préserver nos valeurs, de défendre nos droits et d'assumer nos responsabilités. En éliminant les barrières discriminatoires et en favorisant l'inclusion, le Canada sera en mesure de mieux tirer parti des avantages de la diversité canadienne.



Plains feux sur la jeunesse

Le Programme du multiculturalisme consacre certaines de ses ressources à des initiatives qui sont axées sur les jeunes Canadiens. Voici quelques-unes des initiatives jeunesse qui ont reçu du soutien du Programme en 2003-2004.

- **Partenariat avec Échanges Canada** – Le Programme du multiculturalisme a conclu un accord de coopération avec Échanges Canada afin d'élaborer des activités d'information axées sur la jeunesse et de soutenir des initiatives d'intérêt commun. « Discussing Diversity, Racism and Multiculturalism: What can You(th) do about it? » était une telle initiative, un atelier offert aux jeunes Canadiens qui participent à Rencontre du Canada, un programme d'échanges d'une semaine réservé aux jeunes. À l'aide du contenu élaboré par l'Association canadienne pour les Nations Unies, des personnes d'origines ethniques, culturelles ou raciales diverses ont participé à un dialogue éclairé portant sur les incidences négatives du racisme et de la discrimination sur la société et sur l'importance de promouvoir des valeurs canadiennes fondamentales, telles que le respect, la compréhension et la diversité.

- **Le concours national de vidéo « Mettons fin au racisme! »** – Près de 800 jeunes de 12 à 18 ans ont participé au concours de 2003-2004, créant 284 vidéos qui expriment leurs opinions sur l'élimination de la discrimination raciale. Le concours s'inscrit dans le cadre de la campagne annuelle de lutte contre le racisme et a pour but de commémorer le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Parasonic Canada Inc. est le principal commanditaire du concours national de vidéo depuis ses débuts en 1997. Tous les ans, les dix vidéos gagnantes sont montées en messages d'intérêt public diffusés à la télévision, rejoignant ainsi des millions de Canadiens.

La lutte contre le racisme et la discrimination

Le Programme du multiculturalisme apporte son soutien aux organisations qui tentent d'encourager un plus grand nombre de Canadiens à trouver des façons de mettre fin à la discrimination raciale. Les initiatives suivantes figuraient parmi celles qui ont reçu du financement au cours du dernier exercice.

Le Programme du multiculturalisme a financé la tenue d'une conférence intitulée « Haine et Racisme : Recherche de solutions », organisée par l'Association du Barreau autochtone. La conférence a permis d'examiner les causes et les conséquences de la haine et du racisme, ainsi que des stratégies pratiques visant leur élimination. La conférence était le résultat des efforts de l'Association du Barreau autochtone, de l'Association des femmes autochtones du Québec et d'une vaste coalition d'organismes non gouvernementaux antiracistes travaillant en coopération afin de



Établissement de partenariats stratégiques — À l'Île-du-Prince-Édouard, ce projet a permis l'établissement d'un organisme de coordination constitué de représentants des ministères et des organismes gouvernementaux, des organismes communautaires et des groupes d'intérêt. Cet organisme de coordination vise à veiller à ce que la planification à long terme, l'élaboration de politiques et les services connexes offerts aux Canadiens de première génération, aux immigrants et aux réfugiés soient efficaces, complémentaires et coordonnés.

Réseau national de soutien aux parents — La *Société de recherche en orientation humaine* de Montréal a reçu une aide financière pour créer un réseau de parents et d'organisations axées sur les parents. Le Réseau national de soutien aux parents insistera sur la valeur d'une vision collective pour les parents. Cette vision sera le dénominateur commun de la citoyenneté partagée et de la compréhension interculturelle, et permettra un dialogue public sur la valeur de la diversité dans la société canadienne. Le projet a été lancé dans le cadre d'une conférence nationale à Montréal en octobre 2003 et des forums de suivi sont prévus pour les six centres urbains d'Halifax, de Montréal, d'Ottawa, de Toronto, de Calgary et de Vancouver.

Création d'alliances et renforcement des collectivités — Lancé à Montréal, en 2003, par le Centre de ressources de la communauté noire, ce projet vise, d'une part à créer et à consolider des associations et d'autre part, à renforcer les liens entre les communautés noires et les organisations qui offrent des programmes et des services aux jeunes Noirs. Le but visé est d'accroître la capacité de ces organisations à comprendre et à affronter les nombreux défis auxquels sont confrontés les jeunes Noirs anglophones de Montréal.



- la compréhension interculturelle;

- la lutte contre le racisme et la discrimination;

- la promotion de la citoyenneté partagée;

- le reflet accru de la diversité au sein des institutions canadiennes.

Les pages suivantes décrivent le travail effectué dans le cadre du Programme du multiculturalisme dans ces domaines au cours de l'exercice 2003-2004. Ce travail est le fruit d'une collaboration avec les institutions publiques et divers organismes bénévoles et communautaires afin de mettre en valeur et de renforcer les collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales et d'améliorer la compréhension interculturelle et interconfessionnelle. Le Programme prévoit également des moyens qui permettent au gouvernement d'obtenir les conseils et de connaître l'opinion des collectivités ethno-culturelles et ethnoraciales sur un vaste éventail de questions relatives aux politiques gouvernementales.

La compréhension interculturelle

Le Programme du multiculturalisme soutient les programmes et les initiatives qui aident à comprendre les différences culturelles et à intégrer celles-ci dans la culture générale du Canada, tant dans les collectivités urbaines que rurales. Voici certains des programmes et des initiatives soutenus au cours de l'exercice 2003-2004.

Table ronde des chefs religieux – En avril 2003, la secrétaire d'État (Multiculturalisme) a été l'hôte d'une table ronde sur la promotion et le maintien de la compréhension interculturelle, qui a permis à des chefs religieux de confessions diverses de partager leurs idées et leurs expériences, et de discuter de leur contribution à un dialogue constructif sur le respect et la compréhension, plus particulièrement au sein de l'environnement international actuel. Environ 125 représentants d'organisations gouvernementales et non gouvernementales, ainsi que des députés et des sénateurs, y ont participé. Les chefs religieux ont parlé principalement de la nécessité d'amener les jeunes à valoriser les différences culturelles et à passer de la tolérance au respect, du rôle, essentiel que peuvent jouer les médias dans la transmission de messages positifs de la tolérance zéro à l'égard de la haine, de la nécessité de favoriser la création de liens entre les collectivités, et de quelle façon une connaissance accrue de chacune des questions permettra le respect et une meilleure compréhension interculturelle.

Centre pour la foi et les médias – Durant l'année 2003-2004, le Centre pour la foi et les médias a officiellement ouvert ses portes à Toronto et à Calgary. Le Centre tente d'améliorer la couverture des groupes religieux et confessionnels par les médias d'information partout au Canada et travaille en collaboration avec différentes confessions dans l'ensemble du pays en vue de favoriser la création de liens avec les médias d'information et le public. En tant que centre d'excellence, le Centre sera utile aux étudiants, aux universitaires, aux journalistes, au gouvernement et au public.

Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien

Le Canada jouit d'une longue tradition dans la promotion des droits de la personne et de la compréhension mutuelle. Il a été le premier pays à adopter une Politique du multiculturalisme en 1971, qui est devenue une loi en 1988 lorsque le Parlement a adopté la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Le multiculturalisme est une politique d'intégration qui a pour but d'aider des personnes à surmonter les barrières raciales, ethniques, culturelles ou religieuses.

Le mandat du Programme du multiculturalisme de **Patrimoine canadien** repose sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de 1988 dont il incarne les principes, comprenant les fonctions d'élaboration de programmes et un cadre stratégique pour le multiculturalisme.

En 1996, un examen gouvernemental du Programme du multiculturalisme soulignait l'importance du multiculturalisme comme instrument clé dans les efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir la cohésion sociale et bâtir une société respectueuse et ouverte pour tous les Canadiens. Au fil des ans, le Programme du multiculturalisme a continué à s'appuyer sur les fondations érigées par la Politique canadienne de multiculturalisme, en élaborant des programmes qui renforcent la structure sociale du pays et en aidant des personnes de toutes origines à contribuer davantage à la société.

L'examen de 1996 a défini également les trois objectifs stratégiques généraux du Programme du multiculturalisme : l'identité, la justice sociale et la participation civique. L'identité tente de promouvoir une société qui reconnaît, respecte et reflète la diversité culturelle, instaurant chez les Canadiens d'origines diverses un sentiment d'appartenance et d'attachement au Canada. La justice sociale tente d'édifier une société qui garantit à tous un traitement juste et équitable et qui respecte la dignité des personnes de toutes origines. Quant à la participation civique, elle a pour but de s'assurer que tous les citoyens et les citoyennes ont à la fois les moyens et l'occasion de façonner l'avenir de leur communauté et de leur pays.

Afin de tenir compte de ces objectifs, le Programme a adopté un nouvel énoncé de mission en 1996 : « Renforcer le Canada par la promotion d'une société inclusive dans laquelle les gens de toutes origines ont un sentiment d'appartenance et d'attachement au pays parce qu'ils sont respectés comme individus et reconnus comme composante essentielle d'une identité canadienne en mutation. »

Au fil des ans, les responsables du Programme du multiculturalisme ont appuyé la diversité ethnoraciale, ethnoculturelle et religieuse. Le Programme du multiculturalisme continue de poursuivre ses vastes objectifs politiques en travaillant dans quatre domaines désignés comme nécessitant une attention particulière, et ce, de façon urgente :

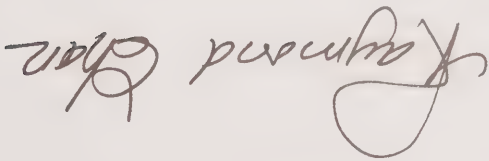




PARTIE I :
Le Programme du
multiculturalisme canadien

Je suis fier d'avoir été nommé ministre d'État au multiculturelisme et je suis très heureux de vous présenter ce rapport annuel qui indique où nous en sommes ainsi que l'orientation que nous souhaitons prendre.

Il y a plus de 30 ans, le Canada est devenu le premier pays à adopter une politique officielle de multiculturelisme. Mais le multiculturelisme, c'est plus qu'une politique pour le Canada. C'est une manière de vivre. C'est une valeur au cœur de notre identité collective. C'est un modèle cité dans le monde entier qui s'appuie sur la conviction que la diversité est synonyme de réussite, de prospérité et d'avenir.

A handwritten signature in black ink, reading "Raymond Chan". The signature is written in a cursive, flowing style. The first name "Raymond" is written in a larger, more prominent script, while "Chan" is written in a slightly smaller, more compact script to the right.

L'honorable Raymond Chan, C.P., députée



Message du ministre d'État (Multiculturalisme)

Depuis ses origines, le Canada se définit par sa diversité. Aujourd'hui, notre pays se distingue par la façon dont il gère cette diversité et l'importance qu'il lui accorde.

Ce rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* présente les activités menées par les ministères et organismes fédéraux en vue de promouvoir les valeurs et les principes du multiculturalisme. Il offre un aperçu des meilleures pratiques adoptées par chaque ministère du gouvernement du Canada pour promouvoir le multiculturalisme.



Ce rapport brosse un tableau des efforts déployés par le gouvernement pour combattre la discrimination, promouvoir le dialogue des cultures et assurer une meilleure représentation de la société canadienne au sein de nos institutions. Il met en lumière les politiques adoptées par le gouvernement pour aider les Canadiens et Canadiennes de toutes les origines à obtenir un emploi et des promotions au sein des institutions fédérales. En outre, il montre comment les programmes gouvernementaux offrent à plus de Canadiens et Canadiennes la possibilité de contribuer à l'essor de notre pays. Enfin, il présente un certain nombre de collectes de données et de programmes de recherche qui permettront d'adopter de façon éclairée des politiques et des programmes gouvernementaux encore davantage axés à la réalité multiculturelle de la société canadienne.

La mise en œuvre d'un grand nombre d'activités résulte du renouvellement, dans le discours du Trône d'octobre 2004, de l'engagement du gouvernement du Canada à favoriser la création d'une société qui fait place à tous et à toutes. Le gouvernement a clairement énoncé qu'il défendra la Charte des droits et libertés et qu'il appuiera sans relâche la participation civique de tous les citoyens et citoyennes. Il vise aussi à favoriser l'égalité des chances, afin que l'ensemble des Canadiens et Canadiennes puissent connaître la prospérité. Le gouvernement pourra atteindre ces objectifs en faisant de la diversité une source de dynamisme et d'innovation.

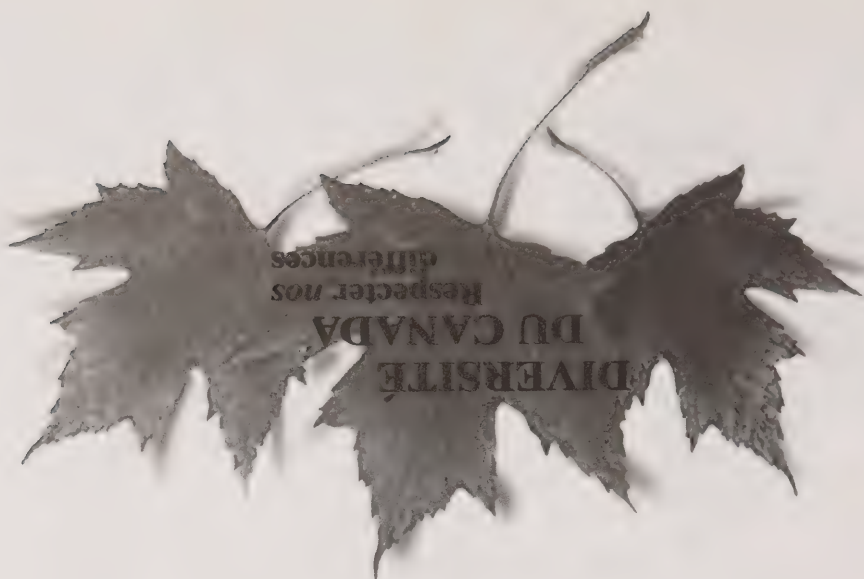
À la lecture de ce rapport annuel et des pratiques exemplaires qui y sont présentées, songez à quel point le dynamisme du Canada au cours des prochaines années dépendra de sa capacité à tirer parti des compétences, du talent et de l'expérience de l'ensemble de ses citoyens et citoyennes. Lorsque les Canadiens et Canadiennes de diverses origines mettent en commun leurs talents, leurs points de vue et leur savoir-faire, c'est toute notre économie, notre culture et notre société qui en bénéficient.

Table des matières

Message de l'honorable Raymond Chan	iv
Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien	1
Partie II : Pratiques exemplaires	13
Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada	23
Chances égales dans les institutions fédérales	29
Renforcement des capacités	33
Accroître la compréhension et le respect de la diversité	34
Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents	38
Les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines	44
Conclusion	49
Publications gratuites	53
Index des institutions fédérales	57
Les rapports présentés par les institutions fédérales	61



Rapport annuel sur l'application de la
Loi sur le
multiculturalisme
canadien
2003-2004



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Ce document vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Cette publication est disponible en médias de substitution.

Pour en obtenir d'autres exemplaires prière de vous adresser au :

Multiculturalisme, Bureau national
15, rue Eddy

11^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0M5

Téléphone : (819) 953-1970
Ligne sans frais : 1-888-77MULTI or 1-888-776-8584
Télécopieur : (819) 997-0880
ATS : (819) 997-3123

Courriel : Multi_Canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi accessible sur le réseau Internet, à la rubrique : « Quoi de neuf »
www.multiculturalism.gc.ca

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005
Numéro de catalogue CH31-1/2004
ISBN 0-662-68400-1

Respecter nos
différences

DIVERSITÉ
DU CANADA

2003-2004

multiculturalisme canadien

Loi sur le

Rapport annuel sur l'application de la



CA1
SS170
- 061

Government
Publications



Annual Report on
the Operation of

The Canadian Multiculturalism Act 2004–2005



Canadian Heritage has published this document to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

The Report aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This Report is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

Multiculturalism National Office
11th Floor
15 Eddy Street
Gatineau, Quebec
K1A 0M5

Tel.: (819) 953-1970
Toll Free Number: 1-888-77-MULTI or 1-888-776-8584
Fax: (819) 997-0880
TTY: (819) 997-3123
Email: Multi_Canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under the "What's New" link on the Canadian Heritage Multiculturalism site:
www.multiculturalism.pch.gc.ca

Minister of Public Works and Government Services Canada, 2006
Catalogue Number CH31-1/2005
ISBN 0-662-69467-8



Annual Report on
the Operation of

The Canadian Multiculturalism Act 2004–2005



Table of Contents

A Message from the Minister of Canadian Heritage and Status of Women	1
Foreword.....	5
Part I: The Multiculturalism Program	9
Fostering Cross-Cultural Understanding	10
Combating Racism and Discrimination.....	12
Promoting Civic Participation.....	14
Making Canadian Institutions more Reflective of Canadian Diversity.....	16
Way Forward for the Multiculturalism Program	18
Part II: Implementation of the <i>Canadian Multiculturalism Act</i> Across the Government of Canada	21
Equal Opportunity in Federal Institutions (Section 3(2)(a)).....	24
Capacity Building (Section 3(2)(b))	28
Enhancing the Understanding of and Respect for Diversity (Section 3(2)(c))	31
Research and Data that Support the Development of Relevant Federal Policies, Programs and Practices (Section 3(2)(d))	35
Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of all Origins (Section 3(2)(e)).....	37
Part III: Best Practices	41
Federal Election: Engaging All Canadians in the Democratic Process.....	41
Ensuring Canada's Security in a Multicultural Society	43
Conclusion.....	47
Publications Available Free of Charge From the Multiculturalism Program Resource Centre	51
Index of Federal Institutions.....	55
Submitted Reports by Federal Institutions.....	59

Minister of Canadian Heritage
and Status of Women



Ministre du Patrimoine canadien
et de la Condition féminine

Ottawa, Canada K1A 0M5

A Message from the Minister of Canadian Heritage and Status of Women



Throughout Canada's history, we have welcomed women and men of all backgrounds to our country. Through hard work and perseverance, they have integrated into Canadian society and enriched it with their cultural and other contributions. Today, Canada has over 32 million citizens representing a wide variety of ethnic, cultural, religious, and linguistic backgrounds.

The 2004–2005 Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* summarizes what the department of Canadian Heritage, in particular the Multiculturalism Program, and other federal institutions accomplished during the reporting year to promote inclusion and respect for diversity. It also looks towards the future and identifies ways to build a stronger, more cohesive, and more inclusive Canada—a Canada that has a strong sense of citizenship built on the commitment and contribution of all its citizens.

As Minister of Canadian Heritage and Status of Women, I am honoured to have been entrusted with the task of ensuring that the values and principles embodied in the *Canadian Multiculturalism Act* are respected throughout the country. As a descendant of an immigrant family, I understand how important these values and principles are, and I will defend them steadfastly.

Our model of multiculturalism is more than just a distinguishing factor. It is a source of our strength. Canadians of all backgrounds make vital contributions to the development of our economy, to our political landscape, and to building a welcoming, respectful society with an exceptional arts and cultural sector.

I invite you to look through the following pages to find out more about how the Government of Canada and affiliated institutions have taken steps to strengthen multiculturalism across the country.

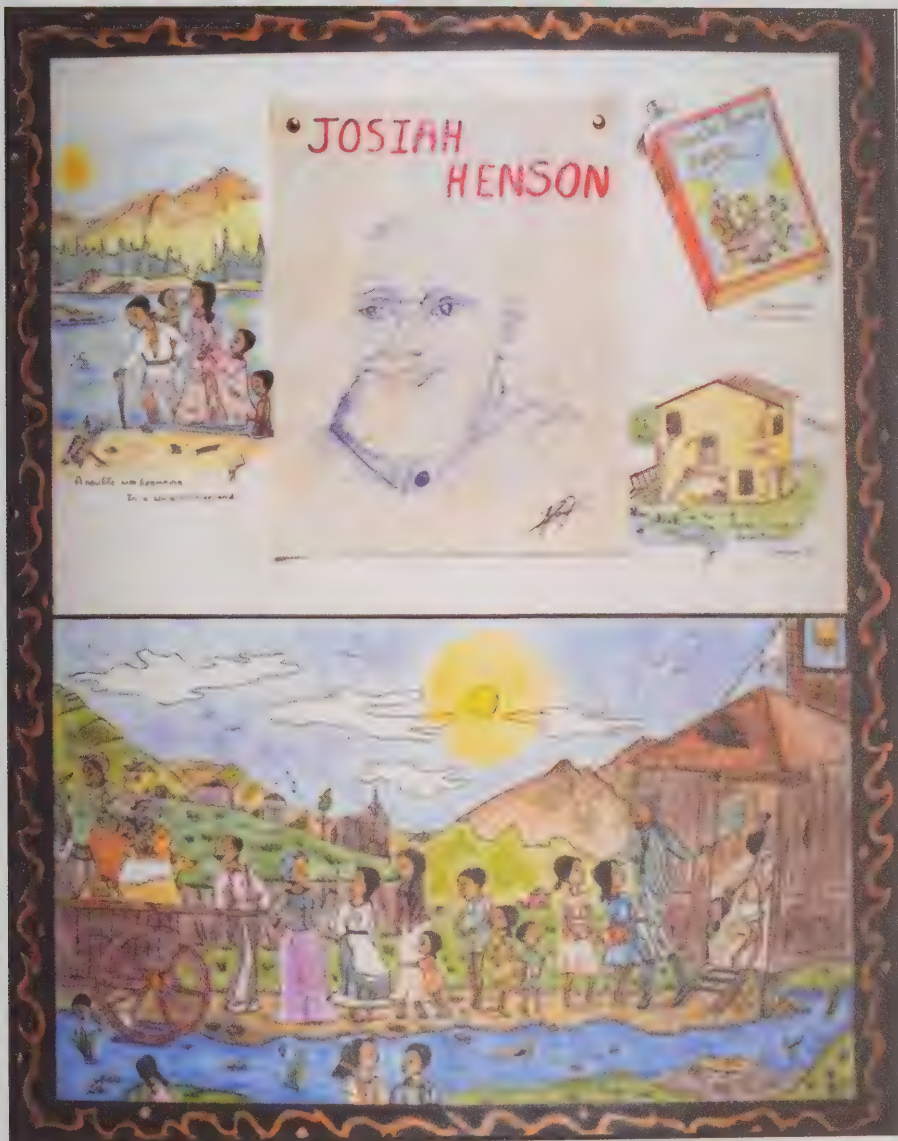
A stylized, handwritten signature in blue ink, which appears to read "Bev Oda".

The Honourable Bev Oda, P.C., M.P.

Canada

Foreword

Josiah Henson



Josiah Henson (1789–1877) spent thirty years on a plantation in Maryland before he escaped slavery and became a Methodist preacher, abolitionist, lecturer, and founder of a cooperative colony of former slaves in Canada. His memoirs, published in 1849, provided Harriet Beecher Stowe with her model of Uncle Tom.

Kylene Cachelin

Lloyds George Elementary
Kamloops, BC
Mathieu Da Costa Challenge
National Creative Writing and
Artwork Contest
1998–1999

Foreword

The *Canadian Multiculturalism Act* requires federal institutions to report yearly on their activities to meet the requirements of the Act. This report highlights some key activities undertaken by various federal institutions in reporting year 2004–2005.

This report is divided into three main parts:

- Part I** Part I highlights the main achievements of the Multiculturalism Program of the department of **Canadian Heritage** and describes how the Program advances the principles of the *Canadian Multiculturalism Act* and supports federal institutions in their efforts to apply the Act and promote a cohesive, equitable and respectful society.
- Part II** Part II begins by summarising the results from a survey conducted of other federal institutions on their implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* and continues with an overview of initiatives undertaken by federal institutions to support the Act in their policies, programs and service delivery.
- Part III** Part III describes some best practices from two federal programs that adopted innovative strategies to embrace the spirit of the Act.

Part I The Multiculturalism Program

Mary Ann Shadd, Harriet Tubman,
Rosemary Brown, Sylvia Estes Stark and Carrie Best



From top left: Mary Ann Shadd (1823–1893) the first black woman publisher; Harriet Tubman (1820–1913), “Moses of Her People”; Rosemary Brown (1930–2003), politician, writer, social worker.

From bottom left: Sylvia Estes Stark (1839–1944), black pioneer; Carrie Best (1903–2001), poet, journalist, writer, community advocate.

Sylvia Mihaljevic

St. John School
Burlington, ON
Mathieu Da Costa Challenge
National Creative Writing and
Artwork Contest
1997–1998

Part I: The Multiculturalism Program

A country of immigration and diversity

Diversity is a fundamental and enduring characteristic of Canadian society. Tens of thousands of years ago, ancestors of Canada's Aboriginal people migrated to North America with a diversity of cultures and languages. Beginning in the 16th century, several waves of immigration began to shape the face of Canada.

While initial waves were largely from the United States and Europe, today almost 47 percent of immigrants report an ethnic origin other than British, French or Canadian. Many visible minority groups have lived in Canada for several generations, such as African-Canadians, who first arrived over 400 years ago, and Chinese- and South Asian-Canadians, who began arriving in the 19th century. The fastest growing visible minority groups today are Arab- and Western Asian-Canadians. In 1981, one in twenty Canadians was a visible minority; in 2001, this figure was one in seven, and in 2017, this figure is projected to be one in five. In 2017, visible "minorities" in Toronto and Vancouver are projected to represent half of the population.

The proportion of the foreign-born population is at its highest in 70 years. Currently, immigration accounts for 53 percent of the population growth in Canada. This is expected to be 100 percent by 2026.

Religious diversity is also increasing rapidly, with the Muslim faith being the fastest growing in Canada. Of the 1.8 million new immigrants who came to Canada during the 1990s, Muslims accounted for 15 percent, Hindus for almost 7 percent and Buddhists and Sikhs for about 5 percent each. Between 1991 and 2001, Muslims in Canada experienced a growth rate of 129 percent, followed by 89 percent for Hindus and Sikhs and 84 percent for Buddhists. In comparison, all other religions in Canada grew by less than 5 percent over the same period.

Legal Framework

A solid legal framework exists in Canada to promote the principles of diversity and the rights of all individuals, protecting them from discrimination. In 1971, Canada was the first country in the world to adopt multiculturalism as an official policy. In 1982, the Canadian Charter of Rights and Freedoms recognized the importance of preserving and enhancing the multicultural heritage of Canadians. In 1985, the equality rights article of the Charter, Section 15, came into effect, specifying that every individual was equal before and under the law and had the right to equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on, among others, race, national or ethnic origin, colour or religion. In 1988, the Government of Canada proclaimed the *Canadian Multiculturalism Act*.

The Multiculturalism Program—Priority Areas

The Multiculturalism Program of the department of **Canadian Heritage** derives its mandate from the *Canadian Multiculturalism Act*. Its implementation supports the achievement of one of two strategic objectives of the department of **Canadian Heritage**: to foster an inclusive Canada built on inter-cultural understanding and citizen participation. The Multiculturalism Program is one of the means by which the federal government pursues the goals of its multiculturalism policy. It plays a unique and expert role among federal institutions in affecting change. As society has evolved and needs have changed, so too have the priorities of the Multiculturalism Program. The current priority areas are:

- **Fostering Cross-Cultural Understanding:** Supporting programs and initiatives that facilitate understanding of cultural differences, foster an appreciation of the value of diversity and promote connections among all sectors of society and in all urban and rural communities.
- **Combating Racism and Discrimination:** Engaging ethnocultural communities and the broad public in informed dialogue and sustained action to combat racism and discrimination.
- **Civic Participation:** Developing among Canada's diverse population active citizens with both the opportunity and the capacity to participate in shaping Canadian society.
- **Making Canadian Institutions More Reflective of Canadian Diversity:** Acting as a leader in helping federal institutions develop policies, programs and services that are responsive to and reflective of Canada's demographic diversity.

The Multiculturalism Program advanced its four priority areas through policy development, outreach initiatives, and project funding for both national and regional projects. In 2004–2005, more than \$8.6 million in grants and contribution funding was approved to support approximately 125 new projects.

Research, consultations and analysis continued to play an important role in informing the development of programs and policies. Whether in partnership with **Statistics Canada** to collect data on hate-motivated crime, or in partnership with the **Social Sciences and Humanities Research Council of Canada** or through its own research, the Multiculturalism Program used findings to understand Canada's diversity, to identify gaps for intervention and attention, and to interpret data related to racism, discrimination, social exclusion and marginalization in communities across Canada. In addition, the Multiculturalism program shared and disseminated its findings with ethnocultural groups, federal departments, other partners, and relevant stakeholders.

In the 2004–2005 fiscal year, the Multiculturalism Program worked with several stakeholders and partners, such as not-for-profit organizations, other levels of government, public institutions, researchers, professional and trade organizations, other federal departments, ethnocultural groups, and international organizations.

Through its collective expertise, the Program endeavoured to understand and focus attention on the root causes of socio-economic disparities that are specific to ethnocultural communities. It also acted as a leader in encouraging institutions to take action to create a level playing field for Canadians of all ethnocultural backgrounds. The following section outlines some of the initiatives undertaken specifically by the Multiculturalism Program and in partnership with others to advance the principles of multiculturalism under each of the four priority areas.



For more information on the *Canadian Multiculturalism Act*, please visit www.multiculturalism.pch.gc.ca.

Fostering Cross-Cultural Understanding

Responding to Canada's growing racial and ethnic diversity requires continued and targeted efforts. In 2004–2005, the Multiculturalism Program, in collaboration with community organizations across the country, supported initiatives to increase the understanding of cultural differences and foster connections between diverse communities.

Understanding and respecting other cultures is the first step towards building bridges between ethnocultural communities and working together to strengthen Canadian society. This is at the core of what the Multiculturalism Program seeks to achieve through annual public education initiatives such as the Mathieu Da Costa Challenge and through assistance to community organizations involved in promoting Black History and Asian Heritage, as described below.



Black History Month—Canada's first official Black History Month took place in February 1996, following a unanimous motion by Parliament. Every year, Canadians take part in activities that honour the legacy of Black Canadians and learn about the rich history and experiences of Black Canadians and the vital role they played in our

country's development. The 2004–2005 fiscal year marked the 10th anniversary of Black History Month in Canada. Many activities were held across Canada in partnership with universities, libraries, federal departments and Black community associations. Activities included the travelling exhibit *Black Ink/Encre Noire*, which showcased the wealth and variety of international and Canadian Black literature in five cities, film screenings, panel discussions and the Mathieu Da Costa Challenge. These events were highlighted in the Black History Month National Calendar of Events.



The Mathieu Da Costa Challenge—In 2004–2005, the Multiculturalism Program hosted the annual Mathieu Da Costa Challenge. Born of African ancestry in the Azores, Mathieu Da Costa is believed to have been the first recorded Black person to set foot in Canada, working on the ship that brought Samuel de Champlain to Canada. His interpretative skills helped bridge the cultural and linguistic divide between the early French explorers and the Mi'kmaq people. Today, Da Costa is celebrated as a pioneer in intercultural relations and role model for all Canadians.

To recognize this important figure in Canadian history, the Multiculturalism Program launched the Mathieu Da Costa Challenge in 1996. The Challenge gives students aged 9 to 18 across the country a chance to research, discover and celebrate the contributions of specific individuals of Aboriginal, African and other ethnocultural backgrounds to the building of Canada.

In 2004–2005, the Challenge received 1,053 entries (short stories, poems and artwork) from all provinces and territories. Eleven winning entries were selected and the winners participated in an awards ceremony hosted by the Minister of State for Multiculturalism.



Asian Heritage Month—In December 2001, the Senate of Canada passed a motion designating May as Asian Heritage Month, to commemorate the legacy of Asian Canadians and their many contributions to building Canada.

In 2004–2005, numerous events celebrating Asian heritage took place across Canada and new information about Asian Heritage Month was available on the Multiculturalism Program's Web site. The Multiculturalism Program, in partnership with other programs at **Canadian Heritage** and other federal departments and agencies, presented activities such as film screenings, panel discussions and Asian heritage workshops. This resulted in an enhanced understanding and appreciation of the contributions of the Asian community to Canadian society.

Cross-Cultural Roundtable on Security—The Multiculturalism Program played an important role in the creation of the Cross-Cultural Roundtable on Security in support of the **Department of Justice Canada** and **Public Safety and Emergency Preparedness Canada**. The main objectives of the Roundtable are to provide insight to government officials on the impacts of security measures on Canada's diverse communities, to facilitate the broad exchange of information between government officials and communities and to promote mutual respect and understanding among all Canadians, through a variety of outreach activities. A more detailed description of the work of the Roundtable is featured in the Best Practices section.

Project funding in Support of "Cross Cultural Understanding"

The Multiculturalism Program also supported a number of national and regional projects across the country that fostered cross-cultural understanding. Below are two examples of projects pursued in 2004–2005 that resulted in positive outcomes for the communities where they were implemented. They also illustrate how effective collaboration between the Multiculturalism Program and community organizations helped promote increased understanding among various ethnocultural groups and the public at large.

Multicultural Association of Carleton County (New Brunswick)—The *Building Bridges* project was developed to address the challenges faced by Carleton County, a rural area where attracting and retaining visible minority immigrants is a priority to counter the declining birthrate. Carleton County's population has grown by 20 percent in the past few years mostly due to immigration and an estimated 28 ethnocultural groups now live in the area. Consequently, the project responded to a growing need for enhanced intercultural communications skills to create cultural harmony, combat racism, and ensure that businesses, all levels of government in the region, and educational institutions understand the advantages of diversity, promote civic participation, and foster cross-cultural understanding.

United Nations Association in Canada—The United Nations Association in Canada is a national charitable organization established in 1946 to educate Canadians about the United Nations and the critical international issues that affect us all. The Multiculturalism Program funded the association's *Integration and Belonging: A Youth Education and Community Outreach Initiative*. This project brought together participants from different ethnic, racial and religious backgrounds to develop solutions to strengthen community cohesion and enhance cross-cultural understanding. It focused on youth and emerging leaders from five communities across Canada. The project had two major components: *youth education*, which was delivered through youth workshops and consultations with teachers; and *community outreach*, which identified and engaged local community leaders from diverse communities in an informed and relevant dialogue. The discussions resulted in action plans for each community to help promote awareness among their members about the benefits of diversity.

Combating Racism and Discrimination

Canada is viewed as a leader worldwide for its robust legal framework to promote substantive equality and to combat discrimination. Despite recent polls showing that 77 percent of Canadians are proud of Canada's multicultural character, some continue to encounter obstacles to their full participation in society. Recent indicators of social exclusion reveal disparities in various sectors of Canadian society for different groups of people, in particular for visible minorities. In 2002, the Multiculturalism Program, in partnership with **Statistics Canada**, conducted the Ethnic Diversity Survey (EDS) to help understand the experiences of persons of different ethnocultural backgrounds in Canada. The EDS revealed that 36 percent of visible minorities in Canada reporting experiencing discrimination or unfair treatment in the last five years as a result of their ethnocultural characteristics. At the same time, nearly 50 percent of Blacks in Canada reported discrimination or unfair treatment, compared with 34 percent of South Asians and 33 percent of Chinese.

Combating racism is important to helping protect the rights of all Canadians to be free of discrimination and to fully participate in all aspects of Canadian life. In 2004–2005, the Federal Government released its first ever *Action Plan Against Racism*.



Canada's Action Plan Against Racism



A Canada for all

A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism—

On March 21, 2005, the *International Day for the Elimination of Racial Discrimination*, the federal government launched *A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism*, as part of Canada's continuing efforts to remove barriers to opportuni-

ties for all Canadians. The Action Plan involves anti-racism strategies and initiatives from twenty federal departments and agencies. In addition to ongoing government activities, the Action Plan outlines new initiatives related to the workplace, policing services, public institutions, and the integration of newcomers which will be implemented by the departments of **Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, Human Resources and Skills Development Canada—Labour Program**, and **Justice Canada**.

The Action Plan represents a call for action in six priority areas: (1) Assist victims and groups vulnerable to racism and related forms of discrimination; (2) Develop forward-looking approaches to combat racism and embrace diversity; (3) Strengthen the role of civil society; (4) Strengthen regional and international cooperation; (5) Educate children and youth in the fight against racism; and (6) Counter hate and bias.

Canada's Action Plan Against Racism meets international expectations for an overall anti-racism strategy, as called for in the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance (WCAR) Declaration and Programme of Action and by the United Nations Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. The plan also supports Canada's implementation of the principles of the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*.

The following describes some of the new anti-racism initiatives to be implemented by **Canadian Heritage** as part of Canada's *Action Plan Against Racism*.

Law Enforcement Aboriginal and Diversity Network (LEAD)—Supported by the Multiculturalism Program, the Canadian Association of Chiefs of Police is implementing LEAD to help law enforcement officers across Canada develop better working relationships with the ethnocultural and Aboriginal communities they serve. LEAD offers training and information on delivering bias-free policing services and will help law enforcement institutions become more diverse through recruitment and retention. The Multiculturalism Program is contributing approximately \$1.1 million over five years (starting in 2004–2005) to the LEAD initiative, with \$159,000 provided in 2004–2005. In 2004–2005, LEAD activities began at the national level, which included the establishment of a network structure and an invitation to all police chiefs in Canada to join LEAD and participate in its initiatives. LEAD developed an interactive Web site that provides policing services with a communications tool and information on better policing methods. LEAD will conduct national community consultations and host a conference called “Building Trust” in Toronto in April 2006.

Data Collection Strategy on Hate-Motivated Crime—In partnership with **Statistics Canada**, the Multiculturalism Program is pursuing standardized data collection on hate-motivated crime by Canada's police services. As part of this initiative, in 2004–2005, a national consultation was held with police services and the Canadian Association of Chiefs of Police to develop a training program for police services, to deliver on-site training to several police services and to implement new measurements of hate-motivated crime within the Incident-Based Uniform Crime Reporting Survey. Similar activities will continue in 2005–2006.

Inclusive Institutions Initiative—In 2004–2005, the Multiculturalism Program initiated the implementation of the *Inclusive Institutions Initiative* that aims to ensure that new and existing federal policies, programs and services respond to the priorities and needs of ethnocultural communities. Under the initiative, federal departments and agencies will have the potential to receive funding to help increase their capacity to respond to Canada's increasingly diverse population. To address the needs and priorities of ethnocultural communities and to foster ongoing interactions with federal institutions, the initiative will also support projects with community groups through existing federal government funding programs. In 2005–2006, the Multiculturalism Program will develop communication and outreach tools, identify target departments and develop a network of National Co-ordinators.



The Racism. Stop It! National Video Competition

The Action Plan also highlighted on-going anti-racism efforts by the Multiculturalism Program to break down barriers through effective public education and outreach activities. The annual *Racism. Stop It! National Video Competition* is an initiative aimed specifically at enhancing awareness among youth to combat racism and affect change in society at large through the voice of participating youth.

The National Video Competition is celebrated each year on March 21 to coincide with the *International Day for the Elimination of Racial Discrimination*, which was declared by the United Nations in 1966 and celebrated in Canada since 1988 as part of a campaign to promote racial harmony.

In 2004–2005, more than 1,000 youth between the ages of 12 and 18 submitted 252 videos. The nearly 50 youth who created the 10 winning videos took part in an awards ceremony. The Multiculturalism Program also created a new outreach strategy for the competition to reach more youth. For the first time, 15 anti-racism and video production workshops took place throughout Canada to help youth with their entries. The 10 winning videos were edited into public service announcements that were broadcast on the **Canadian Broadcasting Corporation** and **Société Radio-Canada** for six months. The 2005–2006 fiscal year will mark the 10th anniversary of the competition.

"Combating Racism" through Community Projects

In 2004–2005, the Multiculturalism Program continued working with community organizations on projects to address racism. The following examples illustrate two approaches to combating racism.

Media Awareness Network—The Media Awareness Network (MNet) is a Canadian non-profit organization that promotes media and Internet literacy, providing adults with information and tools to teach young people how the media works. In 2004–2005, MNet concluded two important multi-year projects that were supported by the Multiculturalism Program.

The *Diversity Portrayal and Online Hate Lessons and Student Activities for the Classroom* project responded to a need for appropriate support for teachers and students in media education on diversity. Classroom material on diversity portrayal and online hate was produced and promoted for Grades 6 to 12 in all provinces and territories.

The second project, *Media Literacy and Diversity Education*, resulted in the design and organization of two professional development workshops for teaching staff in all of Canada's 550 school districts. This project contributed to making media education on diversity part of the curriculum in each province and territory. In addition, some parents and communities across the country became increasingly aware about the benefits of diversity, new partnerships were created between boards and schools and considerable interest was stimulated concerning diversity representation in the media.

Strengthening Hamilton's Community Initiative—Implemented in two phases over three years, the *Strengthening Hamilton's Community Initiative* was a community project developed in response to an increase in hate crimes in Hamilton. The goal of the first phase, *Community Outreach Facilitation*, addressed the underlying issues behind the hate crimes, particularly those related to racism, and helped build harmonious relationships among diverse communities. The initiative resulted in the establishment of Community Advisory Councils on Diversity and Racism, which were later used by the local media and the Hamilton Police. A training manual for the volunteer sector was also developed and relevant training was provided to community organizations.

The second phase of the project consisted of an evaluation of the community engagement initiative model. The resulting report demonstrated that this effort generated increased public discussion and understanding about racism and fostered community leadership on issues of safety, security and intercultural/interfaith relationships. The evaluation report has served as a model for other municipalities that are considering similar initiatives.

Promoting Civic Participation

The Multiculturalism Program supports initiatives to promote a sense of belonging to Canada and to foster full participation in and contribution to the country's economic, cultural, political and social life by ethnocultural communities.

Recent social and economic indicators reveal that communities with high concentrations of visible minorities and immigrants also demonstrate lower civic, political, and economic participation. For example, according to the Ethnic Diversity Survey (EDS), visible minorities are approximately 30 percent less likely to vote in a federal election.

In 2004–2005, the Multiculturalism Program worked to address economic barriers facing ethnocultural communities. While Canada has been successful in attracting the best and the brightest, we are still confronted with under-employment and significant wage gaps for immigrants based, in part, on the non-recognition of foreign education and credentials by regulatory bodies. Despite their high levels of education, many immigrants are unable to translate their international qualifications and work experience into meaningful employment that is commensurate with their qualifications. According to **Human Resources and Skills Development Canada**, it is estimated that the failure to recognize foreign credentials costs Canada approximately \$2 billion per year.

In 2004–2005, the Multiculturalism Program worked through several avenues to support labour market integration of immigrants and foreign-trained Canadians. The following is an example of one such project.

Foreign Credential Recognition—In 2004, the Multiculturalism Program contributed \$1 million in funding to the British Columbia Internationally Trained Professionals Network and the Policy Roundtable Mobilizing Professions and Trades in Ontario as part of a two-year project to build provincial networks of internationally trained professionals across Canada. This initiative helped to build networks of internationally trained professionals in these provinces, supported the development of similar networks in other provinces such as Alberta and Nova Scotia, and established the basis on which to create a national roundtable of internationally trained professionals. The project enabled internationally trained professionals to participate collectively in discussions related to foreign credential recognition and to influence change.

In 2005–2006 the Multiculturalism Program will continue its efforts to improve the integration of internationally trained immigrants and Canadians into the workforce, as one of over 15 federal institutions involved in the *Internationally Trained Workers Initiative*.

“Civic Participation” through Community-Driven Projects

In 2004–2005, the Multiculturalism Program worked with community organizations to develop and implement a number of capacity-building projects aimed at fostering civic participation among members of ethnocultural communities. The following initiatives demonstrate the regional and national reach and positive impact of these projects on three communities.

The Portuguese Canadian National Congress—The Portuguese Canadian National Congress is an umbrella organization with 54 member organizations, representing most provinces. Studies reveal that despite its long history in Canada, members of the Portuguese-Canadian community are still vulnerable and marginalized. They are disproportionately concentrated in unskilled and low-skilled occupations, under-represented in professional and management positions, and have average incomes lower than some groups.

To address these issues, the Congress launched a project called *Meeting for Action—Réunir para Agir: A Series of Round-Table Discussions for Action on Systemic Problems in the Portuguese-Canadian Community*. Between 2002 and 2004, the Congress organized 12 regional roundtables and a national policy meeting, with representatives from the Portuguese-Canadian community, as well as governmental and non-governmental organizations, to create strategies to address these needs.

In 2004–2005, the Congress began two multi-year projects to act on recommendations made at the roundtables: *Meeting for Action*, an initiative to support capacity-building activities; and the *Thinking Critically—Youth Leadership* initiatives aimed at increasing the civic participation of Portuguese-Canadian youth in several Ontario cities.

Club du Québec des Africains et Africaines originaires de l'Afrique sub-saharienne—The *Images Plus* project was designed to provide Black youth in the Montreal area with images that would inspire them to pursue professional careers and promote their full participation in Canadian society. The project targeted youth in the Haitian, Sub-Saharan African, and Jamaican communities who have experienced discrimination and are economically disadvantaged. Portraits of 20 Black professionals, prominent in their fields and in their communities, were distributed to schools and community centres. Presentations were given to youth at Montreal-area schools, community organizations and youth centres, and a half-day conference was held on integrating visible minority youth into professional employment. Following the conference, youth reported feeling more empowered to participate and succeed in various professions.

Alliance Jeunesse Famille de l'Alberta Society—Identity Formation: How African Francophone Immigrant Youth Self-Image Impacts their Success is a two-year community action research project that involved African-Canadian francophone youth in Alberta and their parents in identifying barriers and issues that prevented them from participating fully in Canadian society. The project was a response to local and national studies and community consultations showing that African-Canadian children often have negative experiences in their everyday interactions in schools and in their communities. As a result, they are more likely to develop perceptions that their contributions to Canada's civic life will be unrecognized, which may in turn lead to negative outcomes, such as performing poorly in and dropping out of school.

The *Identity Formation* project identified ways in which youth see themselves by exploring their experiences in the school system and their communities. The study also compared the perspectives of African-Canadian francophone youth born in Canada with those who immigrated to Canada with their parents. It developed a strategy on how schools, federal and provincial programs in Alberta, community institutions, and immigrant families should support African-Canadian francophone youth to develop a positive identity and a sense of belonging.

Making Canadian Institutions more Reflective of Canadian Diversity

Evidence suggests that Canadian public institutions are not keeping pace with Canada's increasing ethno-cultural diversity. In the last year, the Multiculturalism Program encouraged federal institutions to become more representative of Canada's diversity and to provide services and programs that value and respect cultural differences among Canadians.

In 2004–2005, the Multiculturalism Program encouraged other government departments and public institutions to draw on their knowledge and expertise to be more responsive to Canada's demographic reality.

The following represents a sample of initiatives undertaken by the Multiculturalism Program to further this goal.



Canada 2017 Policy Forum: Serving Canada's Multicultural Population for the Future—In the 2004–2005 fiscal year, the Multiculturalism Program organized the *Canada 2017 Policy Forum: Serving Canada's Multicultural Population for the Future*. The forum, held from March

22–23, 2005, examined the future demographic landscape of Canada, which allowed all Government of Canada participants to explore the policy implications of our changing, diverse population, to make informed decisions on the policies and programs needed to meet Canada's future needs.

The forum brought together federal officials, academics, and non-profit community representatives to discuss policies in five key areas: cities, labour markets, youth and generational challenges, public institutions, and health and social services. In support of the forum, the Multiculturalism Program partnered with **Statistics Canada** to produce a report entitled *Population Projections of Visible Minority Groups: Canada, Provinces, Regions*. This report indicated that roughly 20 percent of Canadians will be visible minorities by the year 2017, up from 13.4 percent reported in the 2001 census.

Action Plan to Promote Diversity, Respect and Connections between Canadians and Build Social Cohesion and Shared Citizenship—The 2004–2005 fiscal year saw the end of a three-year special initiative, the *Action Plan to Promote Diversity, Respect and Connections between Canadians and Build Social Cohesion and Shared Citizenship*. Launched in 2002, this Action Plan had five components, four of which were delivered by the Multiculturalism Program. These components were: (1) developing cross-cultural training tools and messages to help public servants promote the value of diversity and respect in their programs, policies, and service delivery; (2) strengthening community cohesion and enhancing cross-cultural and interfaith understanding; (3) creating educational and awareness tools to increase mutual respect and understanding among the public and school children; and (4) developing strategies and programs to promote a greater degree of connectivity among all levels of Canadian society and to support the pursuit of common objectives with regard to inclusion and strong communities. The final component, a policy and program framework on social cohesion and shared citizenship, was developed by the Citizens' Participation and Promotion Branch of **Canadian Heritage**.

Multiculturalism Guide—In 2004–2005, the Multiculturalism Program started developing a *Multiculturalism Guide*, which contains a series of questions and recommendations designed to help federal policymakers and service providers to apply a multiculturalism lens on how legislation, policies, programs, and services affect ethnocultural groups. More than 70 community and federal stakeholders across Canada were consulted.

“Institutional Change” Projects Funded by the Multiculturalism Program

In addition to working with federal departments and agencies, the Multiculturalism Program partnered with other public institutions to broaden the application of the *Canadian Multiculturalism Act*. The following are two examples of collaborative efforts with municipal institutions.

City of Greater Sudbury—To address issues related to population loss and demographic changes, mayors from the largest cities in Northern Ontario, including the City of Greater Sudbury, determined that growth could be achieved if skilled and professional new Canadians were attracted to settle in the north. Community leaders in Greater Sudbury realized that their community was becoming more diverse, even as it experienced an overall decrease in population. Community consultations also indicated evidence of racial discrimination, which was acting as a barrier to civic participation.

As a response to these concerns, the City of Greater Sudbury developed *Diversity Thrives Here*. As a result of this project, the municipality approved an official city-sponsored diversity plan, an annual funding allocation for diversity issues in the City’s budget and a permanent diversity panel to advise city council and raise public awareness. These tools are being used to remove workplace and service barriers to access and participation and to ensure that new policies and activities are inclusive, visionary and forward-looking.

Saskatoon Police Service—The *Multicultural Inclusivity within the Saskatoon Police Service* project responded to distrust and concern about the Saskatoon Police Service on the part of Aboriginal and visible minority communities. A history of police misconduct incidents involving Aboriginal people had damaged the relationship between the police service and Aboriginal and visible minority communities.

The Saskatoon Police Service, in partnership with a group representing Aboriginal people and other ethnocultural groups, developed this institutional change project. It improved the relationship of the police service with the community through cultural sensitivity training, inclusive hiring practices, and community input.

This project led to: the creation of the *Saskatoon Police Advisory Committee for Diversity*, composed of individuals from diverse ethnocultural backgrounds; the implementation of an Employment Equity Plan; the development of a training manual to sensitize police officers about issues of concern to Aboriginal people and visible minorities; and the production of multilingual brochures. The project also received frequent media attention and influenced the City of Saskatoon as well as other civic institutions to take action against discrimination by adopting inclusive policies and practices.

Way Forward for the Multiculturalism Program

"Canadians living in an inclusive society built on intercultural understanding and citizen participation" is a long-term strategic objective of the department of **Canadian Heritage**.

Canada's approach to managing diversity is cited as a model worldwide. However, our model is being tested and the realities of the 21st century require a renewed approach. The Multiculturalism Program is an active player and a catalyst in advancing the agenda of inclusion, intercultural understanding, strong citizen participation, and Canadian cohesion. In the coming year, the Multiculturalism Program will continue to work closely with ethnocultural communities and other partners to:

- Address emerging and crucial issues facing ethnocultural communities at the national, regional and local levels through increasingly targeted program interventions;
- Apply expertise, call attention to the root causes of socio-economic, cultural and political disparities that are specific to ethnocultural communities and assist in the development of solutions;
- Engage with representative community organizations and individuals across the country to foster connections between ethnocultural communities and institutions where barriers could preclude their full access, involvement, and representation in Canadian society; and
- Act as a leader in encouraging federal and other public institutions to take action to help ensure policies and programs are reflective of demographic realities with a view to leveraging the full benefits of diversity in Canada.

Part II Implementation of the Canadian Multiculturalism Act Across the Government of Canada

A Nation in Progress



As depicted in the artwork *A Nation in Progress*, Canada is pieced together through the contributions of many Canadian leaders, including John A. Macdonald, Emily Carr, John Wars, Louis Riel, and Emily Murphy, to name a few.

Christina Young

St. Matthew High School

Orleans, ON

Mathieu Da Costa Challenge

National Creative Writing and
Artwork Contest

1998–1999

Part II: Implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* Across the Government of Canada

Overview

Canada's ongoing success and prospects for the future hinge on the country's capacity to bring people together of all ethnocultural backgrounds to build a society where everyone's identity and cultural heritage are respected. To fully benefit from our growing diversity, it is more important than ever that federal institutions ensure their policies, programs, and services are meeting the changing needs and expectations of all Canadians.

The architects of the *Canadian Multiculturalism Act* recognized the crucial role federal organizations can play in preserving and enhancing multiculturalism in Canada. In addition to directing federal institutions to "carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada," the Act instructs federal organizations to address equal opportunity in federal institutions, promote capacity building, enhance the understanding of and respect for diversity, collect research and data that support the development of relevant policies, programs, and practices, and make appropriate use of the language skills and cultural knowledge of individuals of all origins.



Growing diversity

Canada's ethnic, racial, and religious diversity continues to evolve at a rapid pace. Currently, members of visible minority groups make up about 13.5 percent of Canada's population, a figure that is expected to reach 20 percent by 2017.

Survey of Federal Institutions

In 2004–2005, the Multiculturalism Program of the department of **Canadian Heritage** commissioned EKOS Research Associates Inc. to conduct an annual online survey of departmental liaisons in federal institutions that report under the *Canadian Multiculturalism Act*. The data obtained will enable the Multiculturalism Program and other federal institutions to measure the current state and ongoing progress of their efforts to implement the *Canadian Multiculturalism Act*.

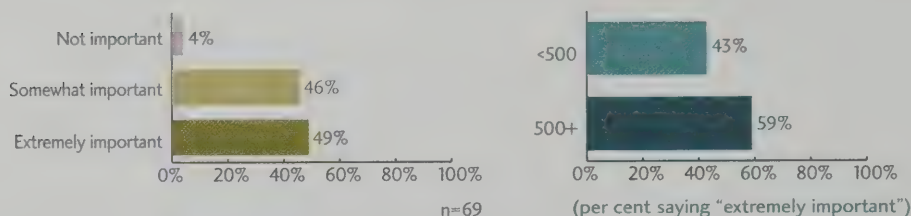
A total of 69 of 98 departments, agencies, and Crown corporations completed the survey, for a response rate of 70 percent.

Importance of Diversity and Multiculturalism

A large majority of respondents (95 percent) hold in high regard issues of diversity and multiculturalism in their department or agency, with 46 percent saying that these issues are "somewhat important" and close to half (49 percent) that they are "extremely important" (Figure 1). The salience assigned to these issues tended to be higher in large departments and agencies than in smaller ones. For example, 59 percent of respondents in departments with 500 or more full-time equivalent (FTE) employees reported thinking these issues were "extremely important," compared with those in organizations with fewer than 500 staff (43 percent).

FIGURE 1: Importance of Diversity and Multiculturalism Issues

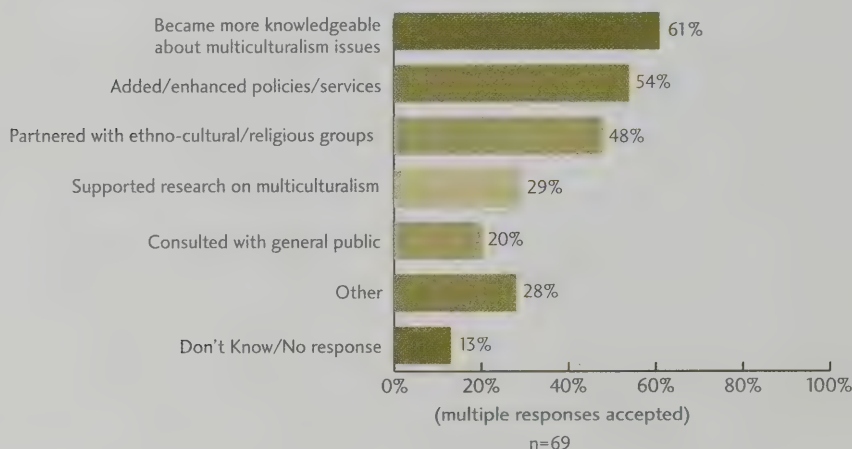
"Overall, how important are issues of diversity and multiculturalism in your federal institution?"
(Overall and by size of federal institution)



Almost all respondents (93 percent) reported that issues of diversity and multiculturalism are either sometimes or always considered during the development of policies, programs, and services. Many federal institutions also pursued numerous methods of addressing Canada's ethnocultural and religious diversity. For example, 61 percent reported becoming more knowledgeable about multiculturalism issues, 54 percent reported having added or enhanced policies and/or services to better reflect the needs of visible minorities and ethnocultural communities, and just under half (48 percent) reported having developed partnerships with ethnocultural and religious groups (Figure 2).

FIGURE 2: Efforts to Address Diversity

"In fiscal year 2004-2005, what did your federal institution do to address Canada's ethno-racial, ethno-cultural and religious diversity?"



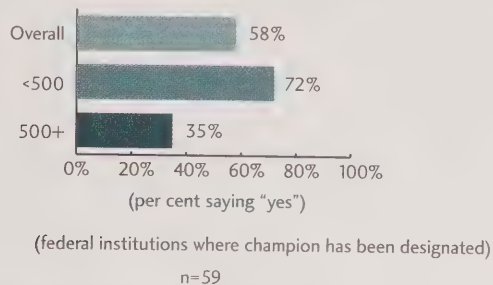
The large majority of respondents (96 percent) reported that their federal institution understood its obligations under the *Canadian Multiculturalism Act* to either "some extent" or a "great extent." Few respondents (4 percent) reported that their department had little grasp in terms of the responsibilities of federal institutions under the Act.

Designated Departmental or Agency Champion

Close to 9 in 10 respondents (86 percent) reported that they have a designated senior manager or champion who is responsible for the day-to-day implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* for their respective federal institution, compared with 12 percent who did not. In most cases, senior departmental managers or human resources personnel serve as the champion (Figure 3).

Interestingly, more than half (58 percent) of federal institutions reported that this champion was also the champion for employment equity. This was more often the case in federal institutions with fewer than 500 employees (72 percent) compared with organizations with 500 or more employees (35 percent).

FIGURE 3: Champion for Multiculturalism and Employment Equity
 “Is the senior manager or champion for multiculturalism also the champion for employment equity?” (Overall and by size of federal institution)



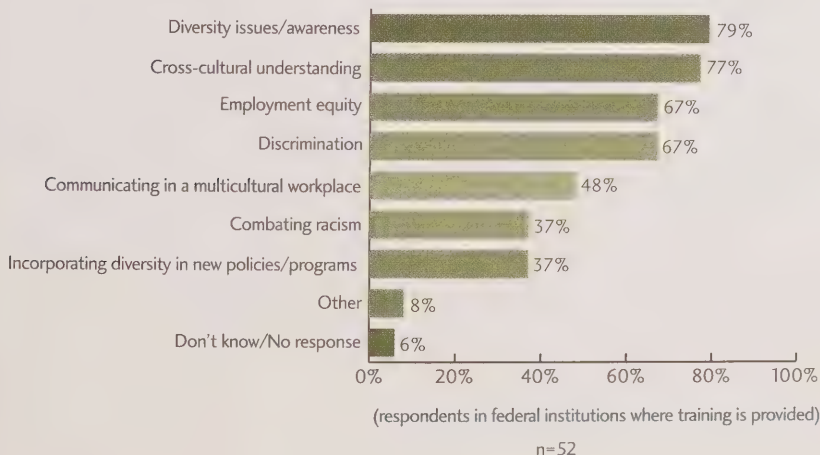
Multiculturalism and Employment Equity are not the same thing

Employment equity focuses on four designated groups—women, Aboriginal peoples, persons with a disability, and members of visible minorities—in the workplace. Multiculturalism has a wider scope, encouraging the participation of all ethnocultural groups in the social, cultural, economic and political life of Canada.

Employee Training on Multiculturalism Issues

Overall, three-quarters of respondents (75 percent) reported that their institution provided employee training sessions on cross-cultural understanding, fighting racism, or promoting diversity, while 16 percent reported their institution provided no such training. This type of training tended to be far more common in institutions with 500 or more full-time employees (93 percent), as compared to organizations with fewer than 500 full-time employees (63 percent). Some of the topics discussed in these training sessions included: issues pertaining to diversity awareness and cross-cultural understanding (79 percent and 77 percent respectively); education related to employment equity and discrimination (67 percent for both); communicating in a multicultural workplace (48 percent); and combating racism and learning how to incorporate diversity into new policies, programs, and services (37 percent for each) (Figure 4).

FIGURE 4: Training Session Topic Areas
 “Please provide one or more examples of the topics dealt with in these training sessions or courses.”



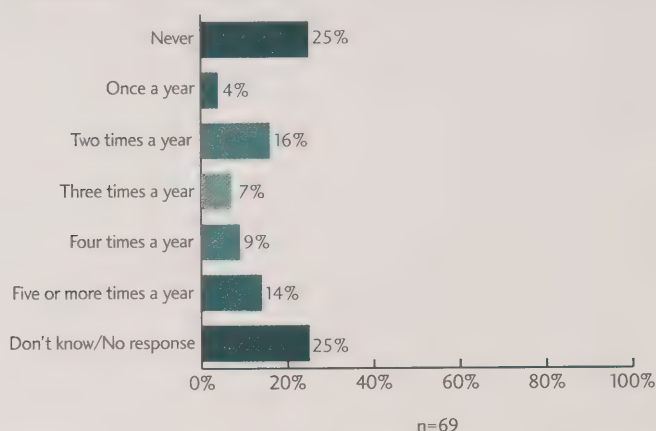
While the frequency of training varies, it is most commonly provided once per year (31 percent). However, in many federal institutions, training is offered three times per year (19 percent) or five or more times a year (15 percent). This training is most often focused on diversity issues and awareness-raising, cross-cultural understanding, employment equity, and discrimination.

Consultation with Ethnocultural Groups

Approximately 50 percent of respondents reported that in the last fiscal year they did not consult or did not know if they consulted with ethnocultural groups to ensure that the groups' viewpoints were specifically included in the development and implementation of key policies and programs. Among federal institutions where consultations took place, 14 percent of respondents indicated it occurred five or more times and 27 percent indicated it occurred one to three times during the past fiscal year (Figure 5).

FIGURE 5: Consultation with Ethnocultural Groups

"During fiscal year 2004-2005, how often did your federal institution consult with ethno-cultural groups to ensure that their viewpoints were specifically included in the development and implementation of key policies, programs and services?"



As the survey indicates, federal institutions are moving forward on their obligation to implement the *Canadian Multiculturalism Act*. While there continues to be a significant margin for improvement, federal institutions are making some progress on developing policies, programs, and services that are responsive and reflective of Canada's multicultural character. The following section of the report outlines specific initiatives undertaken by a range of federal institutions to implement the *Canadian Multiculturalism Act*.

The Canadian Multiculturalism Act and Federal Institutions

Section 3(2) of the *Canadian Multiculturalism Act* sets out the Government of Canada's multiculturalism policy for federal institutions in five subsections. What follows is a sample of some initiatives that federal departments, agencies, and Crown corporations used in 2004-2005 to implement this Act. The section is organized to correspond to the five requirements of the Act for federal institutions (Section 3(2)).



What is a visible minority?

The *Employment Equity Act* defines visible minorities as "persons, other than Aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour." Under this definition, regulations specify the following groups as visible minorities: Arabs, Blacks, Chinese, Filipinos, Japanese, Koreans, Latin Americans, South Asians, Southeast Asians, West Asians and other visible minority groups, such as Pacific Islanders.

Equal Opportunity in Federal Institutions (Section 3(2)(a))

“all federal institutions shall ... ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions.”

Recruitment

Many federal institutions undertook initiatives in 2004–2005 to support increasing the number of employees of different ethnic, racial, and religious backgrounds.

For example, there is a trend in ensuring that members of employee selection boards come from various backgrounds to help make hiring decisions that are bias-free. Work continued in the past year on the *Objective Eye*, an interactive, interdepartmental Web site containing names of members of designated groups (including visible minorities) who are willing to participate in selection boards. In 2004–2005, the **Department of Justice Canada** and **Citizenship and Immigration Canada** were among those that joined the online inventory and incorporated such members on their boards. In addition, the **Department of National Defence** (DND) also developed a communications strategy when joining the *Objective Eye*. In an unrelated initiative, the **Royal Canadian Mounted Police** (RCMP) completed a two-year pilot project that brought about policy changes allowing a member of the community to sit as a selection committee member when hiring a Staff Sergeant Detachment Commander.

Efforts continued to increase the representation of visible minority executives in the federal public service. In 2004–2005, more than a dozen departments (including **Public Safety and Emergency Preparedness Canada** and **Transport Canada**) collaborated with the **Public Service Commission of Canada** to conduct an external competition to hire executives from visible minority groups.

Support at the management level is key to an inclusive workforce. A Director of Inclusiveness Programs was hired at the Executive level at **Agriculture and Agri-Food Canada** (AAFC) to develop a more coherent, consistent, and inclusive recruitment strategy.

Gathering demographic statistics about employees helps federal departments and agencies meet recruitment goals. The **Department of Justice Canada** in the past year implemented nation-wide the recruitment module of its electronic human resources management system, which consistently tracks recruitment data. Enhancements to the module were under way to track the participation of members of designated groups, including visible minorities, in all phases of the recruitment process. After the **Canada Firearms Centre** (CAFC, which oversees the administration of the *Firearms Act* and the Canadian Firearms Program) became a separate agency, it conducted its first-ever employee self-identification survey in the autumn of 2004. The survey established a baseline for the participation of employment equity groups in the CAFC's workforce.

Initiatives to recruit employees from various cultures paid off for several federal institutions. During the 2004-2005 winter work term at the **Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada** (FINTRAC, Canada's financial intelligence unit), half of the students hired were members of visible minorities. Another success was **Environment Canada's** National Meteorologist Recruitment Program. In August 2004, the Department established a pool of 21 pre-qualified candidates in one job classification level (in the scientific and professional category) who were visible minorities and persons with disabilities. At the time of reporting, five people had been permanently hired from this pool.

Additional initiatives for 2005–2006 are planned to recruit more members of ethnocultural communities to the federal public service. The **Public Service Commission of Canada** will conduct a study to better understand the contributing factors resulting in the drop in “application-to-appointment” rates for visible minorities and to explore the effectiveness of strategies adopted to improve the hiring rate of visible minorities into the public service. The **Canadian Food Inspection Agency** will review its policy of giving preference to Canadian citizens in external recruitment and may consider residents with landed immigrant status, providing more job opportunities for people from different ethnocultural backgrounds. **Canadian Heritage** will consult employment equity lists as part of its staffing processes in preparation for Canada's participation in Expo

“A DIVERSE WORKPLACE AT CIC IS A STRENGTH AS SOME EMPLOYEES ARE IMMIGRANTS THEMSELVES AND SHARE THEIR PERSONAL EXPERIENCES. THESE PERSPECTIVES HELP SHAPE OUR UNDERSTANDING AND HELP SHAPE POLICY.”

—CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA

Zaragoza 2008 and the 2010 Shanghai World Expo to ensure that qualified and competent members of visible minority communities are hired.

Employment equity and human resources plans to render recruitment policies and practices more inclusive will be the focus of or implemented by several federal institutions, including the **Canadian International Trade Tribunal**, the **Canadian Forces** (to improve representation of designated groups in the military), the **Canada Economic Development (for Quebec Regions)**, **Public Works and Government Services Canada**, the **Royal Canadian Mounted Police**, and **Transport Canada**.

Promotion and Retention

In 2004–2005, efforts were under way to promote and retain members of various cultures in the federal public service.

The **Bank of Canada** expanded its mentoring program, which provided ongoing career development advice and support to increase opportunities for target group members to advance in the workplace. **Public Works and Government Services Canada** implemented the Executive Development Program for Visible Minorities, Aboriginal Peoples, and Persons with Disabilities to provide executive learning and job experience to members of these groups. **Export Development Canada** (EDC), which provides Canadian exporters and investors with expertise in trade finance and risk management, engaged an external consultant to conduct a review of the enterprise-wide competencies project that supports employee career development. The purpose of these consultations was to determine whether this project created any barriers for employees from various ethno-cultural groups. In 2004–2005, **VIA Rail Canada Inc.** conducted a comprehensive Employment Systems Review. Among other things, it examined internal promotions and staff development to determine whether designated groups, including visible minorities, benefit fairly from job opportunities. In general, internal staffing and promotion practices were found to provide equal opportunities for members of visible minorities. In 2005–2006, **VIA Rail Canada Inc.** will implement an enhanced Employment Equity Plan based on the results of its Employment Systems Review. Also in the coming year, the **International Development Research Centre** (IDRC) will review its staffing process to modernize its practices to offer greater flexibility for promotions. The **Department of National Defence** will draw up to half the participants in its Leadership Development Program from designated groups, including visible minorities.

"OUR POLICIES AND PROGRAMS, AIMED TOWARD BECOMING A MORE INCLUSIVE CANADIAN FORCES, PUT CANADA FORWARD AS ONE OF THE WORLD LEADERS IN PROMOTING INCLUSION OF MULTICULTURALISM IN ITS MILITARY. THIS PROVIDES US WITH AN OPPORTUNITY TO INFLUENCE OTHER COUNTRIES IN THIS REGARD AND OUR VOICE ON INTERNATIONAL COMMITTEES SUCH AS NATO MAY BE STRONGER AS A RESULT."

—CANADIAN FORCES

Since the requirement to speak both official languages for some federal positions is sometimes a barrier in career advancement to members of other cultures, some departments are increasing their efforts to provide training to develop and maintain English and French skills. In 2004–2005, the **National Gallery of Canada** applied for a grant to provide on-site training for employees in need of improving their official language skills. Similarly, some employees of the Western Region of **Veterans Affairs Canada**, with Cantonese and Chinese as their first language, were enrolled in French-language training. In 2005–2006, **Health Canada** will investigate offering more training in official languages as bilingualism becomes a requirement for an increasing number of positions. **Transport Canada** will adapt training methods to facilitate French-language training for employees whose mother tongue is not English.

Several departments have recently implemented exit interviews for departing employees to determine why they are leaving. The objective of the interviews is to identify and eliminate any barriers to retaining employees, especially those from designated groups such as visible minorities. These participating institutions include the **NAFTA Secretariat—Canadian Section** (which is responsible for administering the dispute settlement provisions of the North American Free Trade Agreement) and **Natural Resources Canada**. The **Canadian Forces** has added a designated group member identity question to its exit survey of people leaving the military. In 2005–2006, the **International Development Research Centre** (IDRC) will also start conducting exit interviews.



Top visible minority groups

In 2001, the top visible minority groups in Canada were Chinese, South Asians and Blacks. Some 25 percent of Chinese were born in Canada, compared with 29 percent of South Asians and 45 percent of Blacks. (Source: "Blacks in Canada: A long history," *Canadian Social Trends*, Spring 2004, Statistics Canada.)

Diversity Training and Multiculturalism Awareness-Raising

Many departments provide employee training to encourage a work environment where individuals from all cultures are respected.

Mandatory training for most or all employees in diversity and anti-discrimination was provided by several institutions, including the **Business Development Bank of Canada**, **Environment Canada**, **Natural Resources Canada**, **Public Works and Government Services Canada**, and the **Royal Canadian Mint**. Increases in multiculturalism and diversity awareness training for employees and managers are planned for 2005–2006 in several departments and agencies, including **Agriculture and Agri-Food Canada**, the **Canada Deposit Insurance Corporation**, the **Canadian Air Transport Security Authority**, **Export Development Canada**, and the **Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada**.

More informal ways of helping employees learn about different cultures were also used. **Export Development Canada** (EDC) held an educational and interactive "Lunch and Learn" session for employees, entitled *Religious Diversity Panel*. This panel of religious experts from Islamic, Hindu, Christian, Jewish, and Buddhist traditions attracted a record-breaking number of attendees. EDC employees learned about various religions and spiritual practices, their celebrations and observances, and dress and dietary requirements.

Showing new employees the importance of a diverse workforce is an effective strategy for advancing the spirit of multiculturalism. The **Immigration and Refugee Board of Canada** (IRB) launched a new employee orientation program in 2004–2005 that included information on employment equity and diversity. New employees were strongly encouraged to sit in on hearings of the IRB's three tribunals, which hear cases of immigrants and refugees wanting to stay in Canada, to provide a better awareness of some of the challenges of other cultures. **Transport Canada's** Ontario Region developed a video to help promote the department's diversity strategy. It will be used at orientation courses, job fairs, information sessions, Public Service Week celebrations, Diversity Awareness sessions and other relevant fora.

Some federal institutions offered diversity training externally. The **Department of Justice Canada** provided funding for the independent National Judicial Institute (NJI), which offered continuing education for federally and provincially appointed judges throughout Canada. The NJI's curriculum in 2004–2005 included a number of training modules related to multiculturalism. The **Canadian Race Relations Foundation's** (CRRF) Education and Training Centre continued to offer training on anti-racism to federal employees and the public. In the past year, it delivered the course *Anti-Racism and Equity in Education* to teachers within the Toronto District School Board, and developed and delivered, among other initiatives, the training workshop Engagement Strategy for the Racism Free Workplace for **Human Resources and Skills Development Canada**, which is part of *A Canada For All: Canada's Action Plan Against Racism*. In 2005–2006, the CRRF will launch a Speakers Bureau to engage various groups and enhance understanding of and respect for ethnocultural communities.

Culture that Embraces Diversity

Many federal workplaces implemented strategies to embrace diversity as part of their everyday work culture.

Several federal institutions created formal policies codifying respect for employees of all backgrounds. The **Canadian Centre for Occupational Health and Safety** drafted a "Values and Ethics Code" to ensure that all staff, clients, contractors, and partners are treated fairly and with respect. The **Freshwater Fish Marketing Corporation** (which markets and trades fish and fish products) in the past year developed a Respectful Workplace Policy that prohibits harassment on any grounds and also sets out a mechanism for reporting any perceived incidents of harassment. In 2004, the **Canadian Museum of Nature** developed an "Accommodation Policy," a "No Discrimination and No Harassment Policy," and an "Employment Equity Policy." Staff were briefed on the various policies and all these documents are now included in the orientation package provided to new employees. The **National Capital Commission** (the steward of federal lands and buildings in the National Capital Region) created a working group in January 2005 to develop a policy on workplace accommodation to foster an inclusive, barrier-free, and non-discriminatory workplace.

Federal institutions accommodated employee requests to observe their religious holidays. The **National Research Council of Canada**, **Canadian Heritage**, and **Statistics Canada** provided quiet rooms where employees could pray and meditate. The **Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada** (NSERC) changed the terms and conditions of employment for non-managers to allow them non-discretionary leave for religious observances. The **Bank of Canada** developed a proposal to have a more inclusive approach to holiday celebrations. **Correctional Service Canada** (CSC) appointed an Imam as the first Muslim chaplain in the CSC, based at the Joyceville Institution in Kingston, Ontario. The **Canada Mortgage and Housing Corporation** helped managers plan business meetings to avoid conflicts with significant religious or cultural events. The **Canadian Security Intelligence Service** amended its policy to have managers make "every reasonable effort" to accommodate staff requests for time off to fulfill their religious beliefs.

"THE AGENCY RECOGNIZES THAT EMBRACING DIVERSITY AND THE EQUITABLE TREATMENT OF ALL CANADIANS TRANSLATES INTO HEALTHY MANAGEMENT PRACTICES."

— CANADIAN ENVIRONMENTAL ASSESSMENT AGENCY

There are many plans to implement formal diversity policies in 2005–2006. Communicating to employees a commitment to meeting the *Canadian Multiculturalism Act* and fostering diversity will be a priority for the **Canadian Centre for Occupational Health and Safety** and the **Royal Canadian Mint**. **Agriculture and Agri-Food Canada** plans on creating a Regional Diversity Committee in Quebec. The **National Film Board of Canada** will create a Diversity Action Plan for 2006–2009. The **Canada Economic Development (for Quebec Regions)** will produce a formal action plan for multiculturalism to guide its public policies and programs. The **National Research Council of Canada** will appoint a Diversity Ambassador in every institute, branch, and program. **Export Development Canada** will introduce a corporate, team-based Diversity Award to recognize team efforts that embrace and encourage diversity in the workplace.

Capacity Building (Section 3(2)(b))

“all federal institutions shall ... promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada.”

Consulting Ethnocultural Communities

Federal departments recognized the importance of consulting with ethnocultural groups to deliver better services to them and to all Canadians.

The **Canada Mortgage and Housing Corporation** conducted consultations with ethnocultural communities to identify their housing needs and ways to disseminate information regarding services to help meet those needs. In 2004–2005, consultations were held in the Prairies with the Vietnamese, Filipino and Indochinese communities and in British Columbia with the South Asian community regarding housing needs for their growing seniors' populations. **Citizenship and Immigration Canada** conducted public opinion research with new immigrants in 2004–2005 to enhance its Web site, *Going to Canada Immigration Portal*, to provide additional information and tools to help newcomers better integrate into the Canadian labour market and society. **Parks Canada** continued to work with ethnocultural groups to encourage them to nominate places, persons, and events to be considered for a designation as a National Historic Site of Canada. In 2003, Parks Canada launched a strategy to commemorate the history associated with ethnocultural communities. In 2004–2005, 16 consultations with specialists of ethnocultural history and 22 cultural groups took place with members of the African, Chinese, German, Japanese, Jewish, Italian, Mennonite, Portuguese, and Ukrainian communities.

Community consultation was also crucial for assessing the impact that government policies and programs have on ethnocultural groups.

Correctional Service Canada set up a toll-free number for members of ethnocultural communities who could not afford long-distance fees to discuss correctional issues related to community reintegration of offenders belonging to minority groups. **Statistics Canada** (STC) conducted testing and consultations on new questions, including those on Canadian diversity, for the 2006 Census of Population. In 2005–2006, STC plans to contact almost every ethnocultural group and immigration centre across the country in the lead-up to the 2006 Census to obtain their agreement to promote the census among their clients using STC materials, which will be available in more than 40 languages.

In 2004–2005, **Agriculture and Agri-Food Canada** (AAFC) undertook a community outreach project, in partnership with **Canadian Heritage**, called *Diversity...Reaching Out to New Opportunities*. This initiative included roundtable discussions with diverse communities to learn how AAFC could improve the cultural sensitivity of its programs and services. In the past year, terms of reference were drafted for the Corporate Diversity Committee of the **Canada Science and Technology Museum Corporation**. The committee's mandate includes consulting and partnering with representatives from diverse communities, including Aboriginals, to ensure that museum activities are accurate and appropriate. The **National Gallery of Canada** consulted with representatives of communities that were being featured in upcoming exhibits, including Toronto's South Asian Visual Arts Collective and several groups in the National Capital Region, such as the Indo-Canadian Community Centre. In 2005–2006, **Public Safety and Emergency Preparedness Canada** will explore ways to strengthen its approach to citizen engagement, including ethnocultural outreach. The approach will focus on four key pillars: research, community outreach, communications, and recruitment and training.

Empowering and Engaging Communities

Several federal initiatives focused on enabling members of ethnocultural communities to participate and be fully represented in Canadian society.

Having the desire to give members of visible minorities a greater say in correctional issues, the **National Parole Board** appointed more visible minorities. Efforts continued in 2004–2005 to ensure that when searching for Board members, notices of vacancies were published in ethnocultural publications and/or distributed to ethnocultural community groups and organizations interested in criminal justice matters. This practice has significantly increased the number of interested applicants drawn from a wide variety of diverse ethnocultural communities and has resulted in the appointment of greater numbers of visible minority Board members.

The **Canada Economic Development (for Quebec Regions)** funded projects that encouraged members of various cultural communities to become entrepreneurs. Among groups and projects supported in the past year was the “Coalition of Outremont Hassidic Organizations,” which helped young people in Montreal’s Hassidic community obtain grants, loans, scholarships, access to marketing strategies, and advice about exporting. The **Business Development Bank of Canada** sponsored and became a member of several ethnic entrepreneurial associations, including the Lebanese Chamber of Commerce (Ottawa), the Black Business Summit (Halifax), the Indo Canada Chamber of Commerce (Toronto), the Hong Kong Business Association (Calgary), and the Alberta Network of Immigrant Women (Calgary). **Public Works and Government Services Canada** gave an information session in February 2005 to more than 100 ethnocultural editors and media representatives on the Government of Canada advertising process, which would allow these media outlets greater access to these revenues.

Several federal initiatives encouraged greater participation of diverse groups in cultural and sports activities.

Extensive consultations were taken in 2004–2005 with all provinces and territories to ensure their understanding of and support for an international convention on cultural diversity. Since 1998, the federal government, including **Canadian Heritage**, has actively sought a binding international agreement on cultural diversity that would recognize the importance of culture to social and economic development, and establish rules to enable countries to maintain and develop policies that promote culture. It would also create opportunities for Canadian artists and producers from all backgrounds to express their talents and contribute to Canada’s social development. **Telefilm Canada**, the **National Film Board of Canada** (NFB) and the **Canada Council for the Arts** provided grants for 12 projects by visible minority producers and two of Aboriginal descent under their two-year-old “Spark Plug Program,” which integrates culturally diverse film and television productions into mainstream media. Nearly 14 percent of all NFB productions in 2004–2005 were directed by filmmakers from diverse cultural or Aboriginal backgrounds. Several films had multicultural themes, including: *Me and the Mosque*, which explores the place of women in Islam; *Mon fils sera arménien* (*My Son Shall be Armenian*), which follows six Canadians of Armenian origin as they return to their ancestral homeland; and *Tolérance Zéro*, which tackles racial profiling (and was distributed to police schools across the country, which spurred an open dialogue on racial profiling and the impacts on communities). Sport Canada, part of **Canadian Heritage**, provided \$1.9 million through its “Sport Participation Development Initiative” to 37 national sport organizations for projects to increase the participation in sports of various targeted groups, including visible minorities and Aboriginal peoples. There is evidence that sport is a key integration tool for new Canadians. In March 2005, the 2010 Olympic and Paralympic Winter Games Federal Secretariat and **Indian and Northern Affairs Canada** organized a National Aboriginal Workshop, which brought together key Aboriginal stakeholders to inform them about the 2010 Vancouver Olympic and Paralympic Winter Games and to brainstorm on Aboriginal involvement in the games as a means to increase economic opportunities, healthy living, and cultural development.

Services for Newcomers

Several departments provided services to help newcomers better integrate into Canada's labour market and economy.

Citizenship and Immigration Canada (CIC) made enhancements to its *Going to Canada Immigration Portal* on its Web site in 2004–2005. These enhancements, made after conducting public opinion research with new immigrants, provided additional information and tools for newcomers seeking employment. CIC's "Enhanced Language Training Initiative" developed and delivered functional and job-specific language training to adult immigrants that helped them enter and remain in jobs commensurate with their skills and qualifications. With the help of CIC funding, the "Toronto Region Immigrant Employment Council" developed a Web site (hireimmigrants.ca) and a toolkit to help employers hire immigrants. **Canada Post's** human resources staff teamed up with the "Making Changes Employment Association" in Calgary to provide pre-employment training to increase the familiarity of immigrant women with the local labour market. The **Business Development Bank of Canada** sponsored the Ethno Business Council of British Columbia's "New Canadian Entrepreneur Awards," which, among other things, provided a forum to create awareness of programs available for new Canadian entrepreneurs. The **Transportation Safety Board of Canada**, in 2004–2005, developed and implemented a safety communications strategy directly addressed to the Vietnamese and Chinese fishing community on the Pacific coast. It printed safety notices and a marine distress radio procedure in Vietnamese and Chinese for distribution to fishers, and also gave presentations on coldwater survival and basic vessel stability to the Vietnamese fishing community. The **Canadian Food Inspection Agency (CFIA)** communications officers in the Quebec Area delivered general presentations on the CFIA as part of community outreach activities for immigrants who specialize in agri-food.



Immigrant education

More than 40 percent of immigrants arriving in the 1990s had at least one university degree, compared with the Canadian average of 22 percent. (Source: *Education in Canada: Raising the Standard*, 2001 Census: Analysis Series, Statistics Canada, March 2003.)

Programs were also created to help newcomers in their daily lives.

The **Canada Mortgage and Housing Corporation** designed a resource kit for new Canadians with information on renting and buying a home in Canada. The **Financial Consumer Agency of Canada** produced a manual to train people working in community groups across the country, such as the YMCA, to teach consumers how to access basic banking services. Many of the workshops will target new Canadians, who need to know their rights when it comes to banking. In 2005–2006, the agency plans to offer the workshops in major cities across Canada. **Industry Canada** funded many new Internet terminals in public areas, several of which serve ethnocultural and immigrant communities. The new sites established in ethnocultural community centres in 2004–2005 included: Thunder Bay, Ontario; Calgary, Alberta; Saint-Jean-sur-Richelieu, Quebec; and Fredericton, New Brunswick. These new sites provide affordable access to the Internet for those who might not have computers or Internet access in their homes or workplaces. In 2004–2005, the **Canada Post** Literacy Awards expanded their eligibility criteria to recognize programs that help English and French as a second-language learners, many of whom are newcomers to Canada.

Enhancing the Understanding of and Respect for Diversity (Section 3(2)(c))

"all federal institutions shall ... promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society."

Serving a Diverse Public

Several initiatives in 2004–2005 were aimed at improving federal services for ethnocultural groups.

In March 2005, **Correctional Service Canada** held a national conference of federal, provincial, and municipal government representatives in Toronto to discuss the assessment of needs and programming for ethnocultural offenders and how to establish helpful links with communities. **VIA Rail Canada Inc.** (VIA) established a new Code of Conduct, which sets out clear standards of behaviour for all VIA employees and specifically prohibits any discriminatory behaviour towards customers and co-workers with respect to race, national or ethnic origin and religion. All employees participated in a series of learning modules supporting the Code of Conduct. In 2004–2005, VIA created a new Compliance Officer position to oversee the fair, confidential, and impartial application of the Code of Conduct and to act as a final resource person to guide employees on questions about the Code. Furthermore, in its marketing and communications program, VIA showcased the multicultural diversity of both the corporation and the people of Canada served by passenger rail.



Canada's changing face

Depending on different growth scenarios, roughly one out of every five people in Canada could be a member of a visible minority by 2017, when Canada celebrates its 150th anniversary. By then, Canada would have between 6.3 and 8.5 million members of visible minorities, an increase ranging from 56 to 111 percent from 2001. In contrast, the projected increase for the rest of the population is estimated to be between only 1 and 7 percent from 2001 to 2017. (Source: *Population Projections of Visible Minority Groups, Canada, Provinces and Regions, 2001 to 2017*, Statistics Canada.)

"VIA SERVES A CULTURALLY DIVERSE MARKET ACROSS THE COUNTRY, AND DRAWS CUSTOMERS FROM AROUND THE WORLD. A WORKFORCE THAT UNDERSTANDS AND CAN RESPOND TO THE UNIQUE NEEDS, PERSPECTIVES AND CULTURES OF A GLOBAL MARKET IS VITAL TO ENSURE A RELEVANT, RESPONSIVE SERVICE TO ALL CUSTOMERS."

– VIA RAIL CANADA INC.

Many federal institutions offered public services in non-official languages.

In 2004–2005, **Public Works and Government Services Canada's** Translation Bureau, at the request of the Multiculturalism Program of the department of **Canadian Heritage**, began a project to translate the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* into 35 languages. So far, the Charter is available in 30 languages. **VIA Rail Canada Inc.** enhanced its Web site, which now provides information and travel services in eight languages: French, English, Spanish, Portuguese, Dutch, Japanese, Korean, and German. The **Canada Mortgage and Housing Corporation** offered its homebuyers' seminars in non-official languages, including Cantonese and Mandarin. The Markham, Ontario branch of the **Business Development Bank of Canada** became the first to install signs in Chinese. The **Canadian Food Inspection Agency** media relations staff worked with ethnocultural media to provide timely information on food safety to Canadians in many languages. The **Department of Justice Canada** translated and published its booklet "Stalking is a Crime Called Criminal Harassment" in three languages—Chinese, Spanish and Punjabi—to provide legal information for members of these communities. **Health Canada** issued an advisory for an ayurvedic natural health product (one that follows the holistic traditional Indian approach to medicine) that was also translated into Hindi.

Celebrating Canada's Cultural Heritage



Celebrating Canada's multicultural heritage

Black History Month	February
International Day for the Elimination of Racial Discrimination	March 21
Asian Heritage Month	May
National Aboriginal Day	June 21
Canadian Multiculturalism Day	June 28
Canada Day	July 1

Many federal institutions marked and celebrated a variety of observances in honour of the multicultural heritage of their employees and/or the general public, including **Agriculture and Agri-Food Canada**, the **Canada Firearms Centre**, the **Canadian Environmental Assessment Agency**, the **Canadian Food Inspection Agency**, the **Canadian Forces Grievance Board**, the **Canadian Security Intelligence Service**, **Export Development Canada**, the **Department of Finance Canada**, the **Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada**, **Canadian Heritage**, **Health Canada**, **Industry Canada**, **Library and Archives Canada**, the **National Capital Commission**, the **Department of National Defence**, the **Public Service Commission of Canada**, **Transport Canada**, and **Veterans Affairs Canada**.

Departments created unique ways of celebrating diversity. For example, **Industry Canada's** Competition Bureau held a multicultural day in June with the theme "A Taste of Culture," which included an employee-driven potluck featuring traditional dishes from many cultures and a world trivia game that exposed employees to different cultures. **Environment Canada's** Pacific and Yukon Region celebrated Chinese New Year with a lion dance performance and a learning session on Chinese culture. **Natural Resources Canada** employees in Calgary held two orientation sessions for new employees that featured food from various ethnicities and prepared by co-workers who gave a short presentation on their culture. **Export Development Canada** celebrated Canadian Multiculturalism Day with an employee fair, featuring travel and cultural awareness, food, music and dance and a cultural awareness quiz.

Several institutions, including the **Business Development Bank of Canada**, the **Canada Mortgage and Housing Corporation**, **Health Canada**, **Public Works and Government Services Canada** (PWGSC) and **Statistics Canada**, provided employees with calendars marking religious and cultural holidays and celebrations. The Atlantic Region of PWGSC sent messages to employees notifying them about local cultural festivals such as the Halifax Greek Fest and the Polish Festival.

"A NATION'S CAPITAL SHOULD REFLECT ITS COUNTRY'S HISTORY, VALUES AND ITS DIVERSITY. THE NATIONAL CAPITAL COMMISSION (NCC) IS COMMITTED TO PRESENTING PROGRAMS THAT ARE TRULY REPRESENTATIVE OF CANADA, ITS CULTURES, PROVINCES AND TERRITORIES. BY ENSURING THAT THE CAPITAL IS A SOURCE OF PRIDE FOR ALL CANADIANS, THE NCC WILL ENRICH CANADIANS' COLLECTIVE MEMORY OF THEIR CAPITAL."

— NATIONAL CAPITAL
COMMISSION



Some of the many religious holidays in 2006

Eid-ul-Adha (January 10–13, 2006)—the Islamic Feast of Sacrifice is the most important feast of Islam. It concludes the Hajj and is a three-day festival recalling Abraham's willingness to sacrifice his son in obedience to Allah. Holy day usually begins at sundown the day before this date.

Vaisakhi (April 13, 2006)—One of the most important dates in the Sikh calendar. It is the Sikh New Year festival and also commemorates 1699, the year Sikhism was born as a collective faith. The day is observed by temple worship, feasting and dancing. Hindus also celebrate Vaisakhi. Local or regional customs may use a variation of this date.

Hindu solar New Year (April 13, 2006)—The day is observed by temple worship, feasting and dancing. Local or regional customs may use a variation of this date.

Good Friday (April 14, 2006)—The Christian solemn day of remembrance of the crucifixion of Jesus Christ.

Easter (April 16, 2006)—The most holy of Christian sacred days. It commemorates the resurrection of Jesus Christ from his death by crucifixion. Observances include worship services beginning at sunrise, special music, feasting, and parades.

Wesak (May 13, 2006)—The most important of the Buddhist festivals. It occurs on the full moon in May and celebrates Buddha's birth, enlightenment and death. It is a public holiday in some countries. Local or regional customs may use a variation of this date. Holy day usually begins at sundown the day before this date.

Hanukkah (begins December 16, 2006 at sunset)—Also known as the Festival of Lights or Festival of Dedication, Hanukkah is an eight-day Jewish holiday that starts on the 25th day of Kislev, which generally falls in December or sometimes in late November. The festival is observed in Jewish homes by the kindling of lights on each of the festival's eight nights, one on the first night, two on the second night, and so on.

Many agencies helped celebrate our diverse heritage with the public.

Several institutions held or sponsored ethnocultural productions in 2004–2005, including: the **Canadian Museum of Nature**, which hosted a performance of an Indonesian-inspired shadow puppet theatre group; the Canadian Children's Museum, part of the **Canadian Museum of Civilization Corporation**, which held a six-day carnival in association with local Latin American embassies and cultural communities; the **Canadian Museum of Civilization Corporation**, which added a special exhibit called *Presenza*, the largest exhibition ever on the heritage and day-to-day lives of Italian Canadians; the **National Capital Commission**, which revamped its Sound and Light Show shown on summer evenings on Parliament Hill, to feature music and songs from different cultures and languages; the **National Arts Centre** in Ottawa, which put on performances by artists such as Chilean-born Oscar Lopez and the Japanese dancer and performance artist Min Tanaka; the **National Film Board of Canada**, which sponsored several ethnocultural film festivals, including *Festival du monde arabe* in Montreal, the Vancouver Asian Film Festival, and the Toronto Hispano-American Film Fest; **Telefilm Canada**, which provided grants to several television and film productions with a multicultural theme, including *Comment conquérir l'Amérique en une nuit*, a film about Haitian immigrants in Montreal; the **Royal Canadian Mint**, which launched a Chinese Lunar coin series commemorating the Year of the Rooster and a coin marking the eve of the 120th anniversary of the Canadian Pacific Railway, celebrating the contributions made by Chinese railway workers; and **Canadian Heritage**, which provided funding to celebrate the centennials of Alberta and Saskatchewan, highlighting many cultures.

Documenting Canada's diverse heritage is also a federal strategy.

Library and Archives Canada (LAC) encouraged cultural groups to preserve and utilize archives important to their community. In 2004–2005, it transferred copies of a portion of its Tadeusz Romer collection to the National Archives of Poland, received material from individuals from the Ukrainian-, Polish-, Icelandic-, and Jewish-Canadian communities, and received collections from the Inuit Art Foundation and the Jamaican Canadian Association. (LAC will conduct consultation sessions with members of several cultural groups in Ottawa and Montreal in 2005–2006 to facilitate better understanding of the needs and interests of specific

communities.) The **Blue Water Bridge Authority** (which operates the international bridge at Sarnia, Ontario) sponsored and participated in a local cultural project, "Ontario Visual Heritage," to document and preserve local heritage. In the construction of the second span of the bridge, nearly one million native artefacts were unearthed—some as much as 5,000 years old. The **Canadian Forces** (CF) distributed copies of its book *Religions in Canada*, which provides information and awareness about the various religious and spiritual practices in Canada, to every unit in the CF, to other federal departments, and to members of the public. The CF also published and distributed a new book *For My Country*, which describes the contribution of Black Canadians in the Canadian military. The book was launched at the Halifax Black Cultural Centre in February 2005 to celebrate Black History Month. The CF intends to translate the book *Fighting for Canada*, about Chinese and Japanese Canadians in military service, into Chinese and Japanese in 2005–2006.

Fighting Racism and Discrimination

A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism represents the first-ever horizontal, coordinated approach across the federal government to combat racism. It is a comprehensive strategy with a range of concrete and practical measures, to be taken both in Canada and internationally, intended to realize the shared Canadian vision of an inclusive and equitable society. The following departments will be implementing new initiatives as part of this Action Plan: **Canadian Heritage**; **Citizenship and Immigration Canada**; the **Department of Justice Canada**; and **Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC)—Labour Program**.

As part of the plan, the **Royal Canadian Mounted Police** continued supporting research and consultation with partners to develop a progressive approach to policing in an increasingly diverse country and to develop and implement culturally sensitive strategies, plans, and programs to address the needs of Aboriginal people in urban and rural areas. **Citizenship and Immigration Canada** laid the groundwork to begin working with non-governmental organizations and provincial partners to foster more inclusive and welcoming communities for newcomers. **Statistics Canada** (STC) received funding from **Canadian Heritage** through the Action Plan in 2004–2005 to conduct national consultations with police services and the Police Information and Statistics Committee of the Canadian Association of Chiefs of Police regarding the collection of police data on hate-motivated crimes. STC implemented a national standardized collection strategy for police-reported, hate-motivated crime data that will include the collection of hate-motivated crime statistics, a training program for police services, assistance to police services to modify operations to report such crimes, and the provision of analysis and dissemination. Also as part of the *Action Plan Against Racism*, the **HRSDC—Labour Program** began developing activities to help remove barriers facing the employment and promotion of members of visible minorities and Aboriginal peoples in Canada. The strategy will help integrate skilled people in Canadian workplaces by developing tools, guidelines, and educational materials for employers, managers, employees and the public.

Other strategies were also developed to combat racism and discrimination. The **Royal Canadian Mounted Police** (RCMP) created a draft "Bias-Free Policing Policy" to ensure that all communities receive policing services in a respectful, professional, fair, and impartial manner. The policy will enhance the relationship between ethnocultural communities and the RCMP. The RCMP engaged community representatives in developing its policy. The **Canadian Race Relations Foundation** (CRRF) held ongoing consultations and engaged in partnerships and educational initiatives with community and public service groups that are developing anti-racism programs. Those assisted in the reporting year include Sûreté du Québec's Hate Crimes Unit, the Toronto Police Service, the Women's Intercultural Network, the Global African Congress (Canadian Chapter), the Canadian Council of Christians and Jews, the Chinese Canadian National Council, and the Ontario Black History Society. The CRRF also funds community programs to fight racism. In 2004–2005 these included "Rwanda Project Radio Jeunesse" in Montreal, where teenagers are producing a radio series aimed at removing social barriers faced by young Rwandan immigrants; a project to develop and implement anti-racist policies, curricula, and resources at the newly created University of Ontario Institute for Technology in Oshawa; and a conference held in Saint John to discuss possible actions to enforce more equitable policies, practices, and programs to increase minority and immigrant representation in employment in New Brunswick.

Research and Data that Support the Development of Relevant Federal Policies, Programs and Practices (Section 3(2)(d))

"all federal institutions shall ... collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada,"

Collecting and Disseminating Information

Several departments conducted research directly on multiculturalism and disseminated it to better understand and serve target communities. **Citizenship and Immigration Canada's** *Recent Immigrants in Metropolitan Areas Profile Series* presented a portrait of recent immigrants living in Canada at the time of the 2001 Census of Population. This series of 14 profiles (one of Canada as a whole and 13 of major urban centres) provided information on the origin and background of immigrants, on family and household structure, on participation in the economy, on income, and on housing.

In 2004–2005, **Industry Canada**, using its database on small business financing, released the report *Small Business Financing Profile on Visible Minority Entrepreneurs*, which provided a portrait of visible minority-owned businesses and examines how these characteristics affect the financing of their businesses. This information was intended for use by policymakers when developing policies, programs, and services that meet the needs of visible-minority owned firms.




Visible minority entrepreneurs

- In 2001, 7 percent of Canada's 1.5 million commercial small- and medium-sized enterprises (SMEs) were owned by a visible minority.
- Visible minority entrepreneurs are slightly more likely to use personal savings and money from friends and relatives to finance their SMEs.
- The distribution of visible minority-owned SMEs reflects immigration settlement patterns, with highest concentrations in Ontario (45 percent), British Columbia (21 percent), and Alberta (16 percent).
- Visible minority entrepreneurs play an important role in the knowledge-based economy: 11 percent of visible minority-owned SMEs operated in a knowledge-based industry.

– *Small Business Financing Profile on Visible Minority Entrepreneurs*, Industry Canada.

Statistics Canada (STC) continued to collect, analyse and disseminate information on multiculturalism in Canada. Among the many articles it published in 2004–2005 were portraits of the largest visible minority groups (Blacks, Chinese, and South Asians), a portrait of the ethnocultural diversity of the Canadian population in 2017, and an article on the scholastic performance of children of immigrants. STC also made available detailed Public Use Microdata Files from the 2001 Ethnic Diversity Survey and provided a number of custom tabulations from this survey in support of research on Canadian diversity. **Canadian Heritage** was active in disseminating these files. In 2005–2006, STC plans to add livelihood questions to the Ethnic Diversity Survey. This will enable the production of national labour market statistics on immigrants to Canada and further understanding on the success of newcomers to integrate into Canadian society and the economy. The **Immigration and Refugee Board of Canada** (IRB) collaborated internationally to research worldwide refugee patterns. In 2004–2005, the IRB continued to participate in the work of the "Country of Origin Information Working Group" of the Intergovernmental Consultations (IGC) on Asylum, Refugee, and Migration Policies in Europe, North America and Australia; as a member of the Canadian delegation to Eurasil, the European Community forum on refugee matters; and as a member of IGC's Data Working Group. These groups study comparative data on refugee claims made in the various member countries and the state of conditions within countries throughout the world. These information exchanges allowed Canada to more effectively equip itself for changes in refugee claimant flow patterns. In 2004–2005, the **Canadian Museum of Civilization Corporations's** research on various cultures included an examination of Chinese-Canadian history, social organization, and cultural traditions in Alberta, in the context of multiculturalism and ethnic studies.



Federal institutions continued participating in the Metropolis Project, an international research and policy forum on migration and diversity in our cities. The Metropolis Project in Canada is supported by a consortium of federal partners through the Metropolis Project Secretariat, housed at **Citizenship and Immigration Canada**. In 2004–2005, a considerable amount of research on multiculturalism was conducted and published as Working Papers or in other formats. These are available on the project's Web site, at www.canada.metropolis.net. In May 2004, the Metropolis project released the publication "Our Diverse Cities," addressing issues of diversity and municipal policy. **Canadian Heritage** was one sponsor of an international conference called "The Multicultural Futures Seminar," held in Prato, Italy in September 2004. Many of the world's top thinkers and practitioners considered how multiculturalism has responded to the policy challenges posed by diversity, such as policing, political participation, and religion.

Other departments included multicultural components in larger research projects. The **Canada Mortgage and Housing Corporation** (CMHC) continued collecting and analysing data on the housing market, in particular the demand for housing based on immigration patterns and demographics, which aimed to inform policymakers, researchers, the housing industry, and the targeted communities. A priority for CMHC was to meet the housing needs of recent immigrants and Aboriginals and close the gap in living conditions with the general population. In 2004–2005, **Infrastructure Canada** completed preliminary research and analysis on how changes in Canada's social fabric, due to immigration and other factors, are shaping current and future needs for public infrastructure across the country. Improving understanding in these areas has also been identified as a priority by the "Horizontal Research Roundtable on the State of Infrastructure," which is chaired by **Infrastructure Canada** with representation from 26 other federal institutions. More research is planned for 2005–2006.

Funding Research Projects

The **Canadian Race Relations Foundation** regularly supports research on anti-racism measures. In the past year, it committed funding to four new research initiatives: on the situation facing skilled immigrants of visible minorities in Quebec's labour market; on how new immigration and security policies formulated in the aftermath of the September 11th attacks are affecting Arab and Muslim communities in New Brunswick and Nova Scotia; on the systemic barriers (such as language, licensing, credentials certification, and discriminatory practices) that hinder the full social and economic integration of Asian immigrants in Canadian society; and on how issues of race, gender and foreign credentials influence employment opportunities for immigrant women in Canada.

Canadian Heritage (PCH) continued to support and develop qualitative and quantitative research in key policy areas pertaining to the *Canadian Multiculturalism Act* including civic participation, ethnocultural diversity, creative cities, social capital, and cultural expression. PCH has a comprehensive Policy Research Plan with some 170 projects planned for 2005–2006, many of which are multi-year and multi-partner.

The **Canadian Institutes of Health Research** (CIHR), Canada's premier health research funding agency, provides grants for projects to research how to reduce health disparities for vulnerable populations, among other issues. This past year, CIHR grants supported projects researching issues such as promoting equity in access to post-trial HIV vaccines for Black women in Canada, intersecting barriers to health for immigrants with precarious status, and links between obesity and heart disease in British Columbia Chinese, South Asian, and European immigrant communities.

The **International Development Research Centre** funded several cross-cultural research and knowledge-sharing projects. Examples include a three-day workshop held by the United Church and the Canada DPR Korea Association on women and peace-building in Korea; a one-day roundtable on engaging the African Diaspora in capacity-building efforts in Africa, held by the Association for Higher Education and Development; and a series of workshops and lectures to examine current and future economic, political, cultural, and private sector relations between Canada and the Arab world, organized by the National Council on Canada-Arab Relations.

The **National Film Board of Canada** was the principal sponsor of a 2004 study commissioned by "Women in Film and Television" on employment in Canadian film and television. The study, entitled *Frame Work: Employment in Canadian Screen-Based Media*, provided, among other things, an in-depth examination of the employment of women, members of visible minorities, and Aboriginals in the film and television industry.

Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of all Origins (Section 3(2)(e))

"all federal institutions shall ... make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins."

Maximizing Employee Language Skills

Many departments have employees who speak a third language. Often, these skills are used to communicate with the public. In 2004–2005, 23 percent of the **Canada Mortgage and Housing Corporation's** workforce, for example, reported speaking at least one non-official language. At the **Business Development Bank of Canada**, employees can now have their name on their business cards written in their mother tongue. When a third language is a workplace asset or requirement, some employers provide training. Employees of the

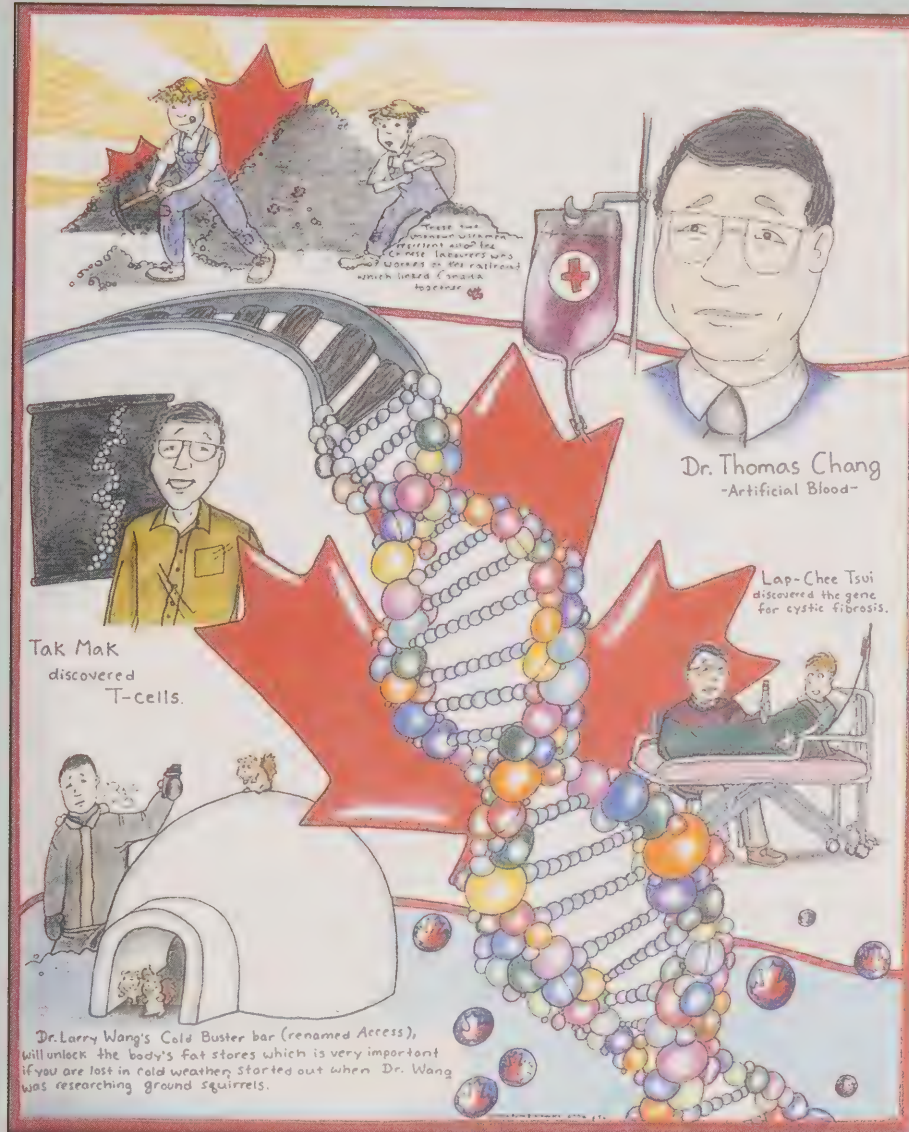
Canadian Food Inspection Agency who needed to speak Spanish in carrying out their duties were given mandatory Spanish training. **Industry Canada** offered staff in-house language training (at their own expense) in Spanish, Chinese and Japanese during work hours. In 2005–2006, the **Canada Firearms Centre** and the **Canadian Air Transport Security Authority** plan to survey employees to create an inventory of the languages they speak and find meaningful ways to utilize these skills in order to better serve the public.

"THE DIVERSITY OF OUR
WORKFORCE IS CRUCIAL TO
EXPORT DEVELOPMENT
CANADA'S BUSINESS SUCCESS.
OUR DIVERSE POPULATION
BRINGS INSIGHT, DIFFERENT
PERSPECTIVES AND IDEAS, AND
KNOWLEDGE AND UNDER-
STANDING OF DIFFERENT
CULTURES AND LANGUAGES."

— EXPORT DEVELOPMENT
CANADA

Part III Best Practices

Chinese Influences



As depicted in the artwork *Chinese Influences*, the Chinese influence can be felt throughout Canadian society. Imprints include Dr. Thomas Chang's building of the artificial blood cell; Lap-Chee Tsui's identification of the defective gene that causes cystic fibrosis; and Tak W. Mak's cloning of the human T-cell receptor.

Kristin Blackmore

Leo Hayes High School
Fredericton, NB
Mathieu Da Costa Challenge
National Creative Writing and
Artwork Contest
2002-2003

Part III: Best Practices

The *Canadian Multiculturalism Act* requires all federal institutions to execute Canada's multiculturalism policy in their everyday activities and long-term planning. What follows are two examples of innovative strategies undertaken in this reporting year to implement the Act to its fullest.

Federal Election: Engaging All Canadians in the Democratic Process

On June 28, 2004, Canadians headed to the polls for the 38th general election. **Elections Canada** took extensive measures to ensure that all eligible voters, regardless of ethnicity or mother tongue, had every opportunity to cast their ballots.

Reaching Out to All Voters

To address the needs of members of groups that might previously have experienced difficulty exercising their right to vote—particularly members of ethnocultural groups, Aboriginal peoples, and young electors—**Elections Canada** created an Outreach Steering Committee, headed by the Chief Electoral Officer.

In advance of the 2004 election, each returning officer in all 308 electoral districts prepared an Outreach Action Plan detailing the steps they would take to ensure that minority groups could fully access the electoral system and voting process.

Returning officers hired community relations officers in more than 200 electoral districts to contact ethnocultural, Aboriginal, and youth groups and encourage their participation in the election. In some cases, community relations officers set up information booths at community events about the electoral process, recruited and trained staff from target groups, and identified appropriate locations for polling stations.

- A total of 58 ethnocultural community relations officers were appointed in 48 of the 50 eligible electoral districts with significant ethnocultural populations.
- A total of 164 Aboriginal community relations officers were appointed in 124 of the 137 eligible electoral districts with significant Aboriginal populations.

Elections Canada worked with national Aboriginal associations, local Native Friendship Centres, band chiefs and council members, elders, high schools, and business leaders to inform Aboriginal people about the election and solicited their suggestions concerning areas for targeted revision.

Through the Aboriginal Elder and Youth Program, **Elections Canada** brought elders and youth to polling stations located on reserves to assist, interpret, and provide information for Aboriginal electors. In all, 173 elders and 182 youth assisted at 262 polling stations in 48 electoral districts.

Elections Canada encouraged returning officers to place polls, where possible, in Native Friendship Centres and on or near reserves. Returning officers were also encouraged to hire staff from within the communities they would serve. Some 1,008 deputy returning officers and 1,068 poll clerks were Aboriginal persons.

After the election, focus groups across the country provided feedback on the ethnocultural community outreach campaign, so that improvements could be made for the next general election.

Voter Information

For the 38th general election, **Elections Canada** provided an extensive voter information program that reflected and respected Canada's many ethnocultural groups. The overall message was that voting is a right and an opportunity to shape the future. In an effort to make all electors aware of their right to vote, the need to have their names on the list of electors, the ways they could cast their ballot, and the key dates in the election process, **Elections Canada** advertised widely in national and local mainstream and multilingual media.

- English- and French-language television advertisements featured people of various ages and cultural identities. The ads were also adapted with voice-overs in 12 languages.

- Radio advertisements were aired in 23 languages and newspaper advertisements appeared in 24 languages.
- Advertisements targeting Aboriginals appeared on TV (the Aboriginal Peoples Television Network and CBC North), 39 Aboriginal radio stations, and in 32 Aboriginal print publications. Radio and newspaper advertisements were produced in English, French, and Inuktitut.

In addition, **Elections Canada** provided the following:

- Voter information in 11 Aboriginal languages on its Web site;
- A revised voter information guide in 26 languages (in print and online). The Canadian Ethnocultural Council verified the translations and provided a list of national associations. More than 76,000 guides were ordered by ethnocultural associations; a further 101,000 copies were requested by community relations officers and returning officers. The languages were selected using 2001 Census data, taking into account the total population speaking each language as a mother tongue; immigration and citizenship figures; and the availability of ethnic media outlets;
- Interpreting services in more than 100 languages, available for callers to the **Elections Canada** call centre and the office of the returning officer in each electoral district;
- Information about the electoral process, distributed to more than 5,000 national, provincial, and local associations representing young and other first-time voters, Aboriginal people, and ethnocultural communities;
- More than 1,700 information kits to Aboriginal associations, Métis, and Inuit organizations and Native Friendship Centres and 240,000 voter information guides to Aboriginal communities, with the assistance of the National Aboriginal Women's Association; and
- A trilingual reminder card (English, French, and Inuktitut) in Nunavut.

Research and Surveys

During the election, an opinion survey was conducted of Aboriginal persons living on and off reserve concerning Elections Canada's services and aspects of the electoral process. The aim was to provide input for evaluating and refining **Elections Canada's** programs and services for Aboriginal electors.

In January 2005, an article in **Elections Canada's** *Electoral Insight* magazine examined statistics about Aboriginal candidates in the 2004 general election and offered suggestions on ways to increase Aboriginal representation in the House of Commons.

Ensuring Canada's Security in a Multicultural Society

In April 2004, the federal government issued Canada's *National Security Policy*. The policy is a long-term strategic framework focused on three core national security interests: protecting Canada and Canadians at home and abroad; ensuring that Canada is not a base for threats to our allies; and contributing to international security.

Creating the Cross-Cultural Roundtable on Security

A key element of the National Security Policy is the establishment of the Cross-Cultural Roundtable on Security. The Roundtable was created in February 2005 to build a respectful dialogue on national security issues between the federal government and members of various ethnocultural communities and to better inform policymakers by providing insights on how national security measures may affect Canada's diverse communities.

The goal of the Roundtable is to ensure that security-related decisions by the Government of Canada continue to be well informed and that various communities are similarly well informed regarding security matters. Through dialogue, the Roundtable seeks to promote the protection of civil order, a common understanding of the federal government's approach to national security, and mutual respect for the diversity of Canadian society.

The Roundtable is composed of 15 members drawn from across Canada. They were selected based on a demonstrated commitment to intercultural dialogue and an appreciation of the importance of healthy, safe, and diverse communities. As members of various ethnocultural communities, the role of the Roundtable members is to provide their personal perspective, as opposed to speaking on behalf of any specific organization or association. The Roundtable is not intended to represent the views of all ethnocultural communities, but to help facilitate a broad exchange of information between the Government and diverse communities.

Getting Down to Work

The inaugural meeting of the Roundtable was held in Ottawa in March 2005. The meeting brought together the Roundtable members, the Minister of **Public Safety and Emergency Preparedness Canada** (PSEPC), the Minister of **Justice Canada**, the Minister of State for Multiculturalism, and senior officials from the **Department of Justice Canada**, **Canadian Heritage**, PSEPC, the **Canadian Security Intelligence Service**, the **Royal Canadian Mounted Police**, and the **Canada Border Services Agency**.

The Roundtable has considered issues such as the impact of the *Anti-Terrorism Act*, which represents a challenge to the balance of civil liberties and human rights with national security imperatives, and methods to address perceptions of racial and religious profiling at borders and airports.

Participants came away with a common understanding of the *National Security Policy*; the security threat environment for Canada; the expectations, role and responsibilities of the Roundtable; and the priorities established by the members for future meetings.

Additional meetings of the Roundtable are expected to take place in 2005–2006. The Roundtable members will also continue their activities in their respective communities: bring back lessons-learned; explain the mandate and work of the Roundtable; and invite government officials to help demystify some of the communities' perceptions regarding government security measures and practices. These activities of the Roundtable members are in keeping with their mandate to facilitate a broad exchange of information between the government and diverse communities, with the goal of promoting a safer and more secure Canada.



For further information about the Cross-Cultural Roundtable on Security, consult <http://www.psepc.gc.ca/prg/ns/ccrs/index-en.asp>.

Conclusion

A Shared Heritage: Diverse Faces, different places. One Country.




The artist of *A Shared Heritage: Diverse Faces, Different Places. One Country*, writes, the Maple Leaf in the moon symbolizes the changes and development of Canada, the bridges represent the journey from past to future, and the combination of the talents, cultures, and insights that Canadians of all backgrounds contribute to the development of our nation for future generations.

Lucus Duchany

Pope John Paul II Secondary School
Scarborough, ON
Mathieu Da Costa Challenge
National Creative Writing and
Artwork Contest
1998–1999

Conclusion



“...the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada.”

– *Canadian Multiculturalism Act*

One of the most important tools Canada has to foster its rich ethnic diversity is the *Canadian Multiculturalism Act*. Federal institutions, including **Canadian Heritage** and its Multiculturalism Program, achieved many accomplishments in 2004–2005 to realize the Act’s goal of promoting a cohesive, equitable, and respectful society. But challenges remain. Departments and agencies must be vigilant to continually respect and embrace the spirit of the Act and to build on the commitment that Canada has made to creating a respectful society for everyone. While federal institutions must be aware of their obligations under the Act, the Multiculturalism Program stands ready to help them fulfil their obligations under the Act.

Multiculturalism has helped bind us together as Canadians, benefiting us not only individually, but also collectively. Canada has grown into the prosperous nation it is today thanks to the members of many cultures who continue to make countless contributions.

Canada will continue to be increasingly multicultural. By 2017, it is estimated that one in five Canadians will be a member of a visible minority. The Government of Canada is preparing for this future; a future that presents opportunities to build on Canada’s strengths—social, political, cultural, and economic—and which are rooted in our position as one of the most multicultural nations on earth. As the Act states, multiculturalism is “an invaluable resource in the shaping of Canada’s future.”

As Canada moves toward an increasingly diverse society, the Government will strive to make multiculturalism a proud and integral feature of every federal policy, program, and service to Canadians.

Different Faces



Canadian society is comprised of a mosaic of different faces—women and men, adults and children, from different cultures, ethnic groups, religions, generations, backgrounds, skills and abilities.

Sharon Bersma

Lambton Central Collegiate Vocational Institute
Petrolia, ON
Mathieu Da Costa Challenge
National Creative Writing and
Artwork Contest
2002–2003

Publications Available Free of Charge From the Multiculturalism Program Resource Centre

A Canada For All: Canada's Action Plan Against Racism – Report

Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* 2003-2004

Canada a Demographic Overview 2001, 2003, by Ravi Pendakur, Jaime Hedges, Emily King

Canadian Diversity Intersections of Diversity, Vol. 3:1, Winter 2004

Canadian Diversity, Multicultural Futures, International Approaches to Pluralism, Vol. 4:1, Winter 2005

Canadian Diversity, Vol. 2:1, Spring 2003

Canadian Heritage Fact Sheet – Culture and Diversity

Canadian Heritage Fact Sheet – Multiculturalism

Canadian Heritage Quick Facts on Diversity in Canada

Canadian Issues, Spring 2005

June 21 – Canadian Multiculturalism Day Poster

Multiculturalism Respecting Our Differences – Information Kit

National Forum on Policing in a Multicultural Society – Report on Strategies, Recommendations and Best Practices. February 2003

Our Diverse Cities number 1, Spring 2004

Policy Forum Stratégique. Canada 2017. Serving Canada's Multicultural Population for the Future.

Policy Forum, March 22-23, 2005. Discussion Papers

Sharing Canadian Stories, Cultural Diversity at Home and in the World 2005 Edition

The Canadian Multiculturalism Act

The Multiculturalism Policy of Canada – available in 26 languages

Index of Federal Institutions

Eunadie Johnson



Eunadie Johnson is Crisis Centre Director in Manitoba, Saskatchewan. She has done much to eliminate the racial barriers that exist for minorities in Canada, especially in Northern Manitoba. Johnson's fight to work with the issue of family violence has been an uphill battle since most communities deny that violence is a part of their lives.

Kelly McMillan

Colonel Gray Senior High School
Charlottetown, PEI
Mathieu Da Costa Challenge
National Creative Writing and
Artwork Contest
2000-2001

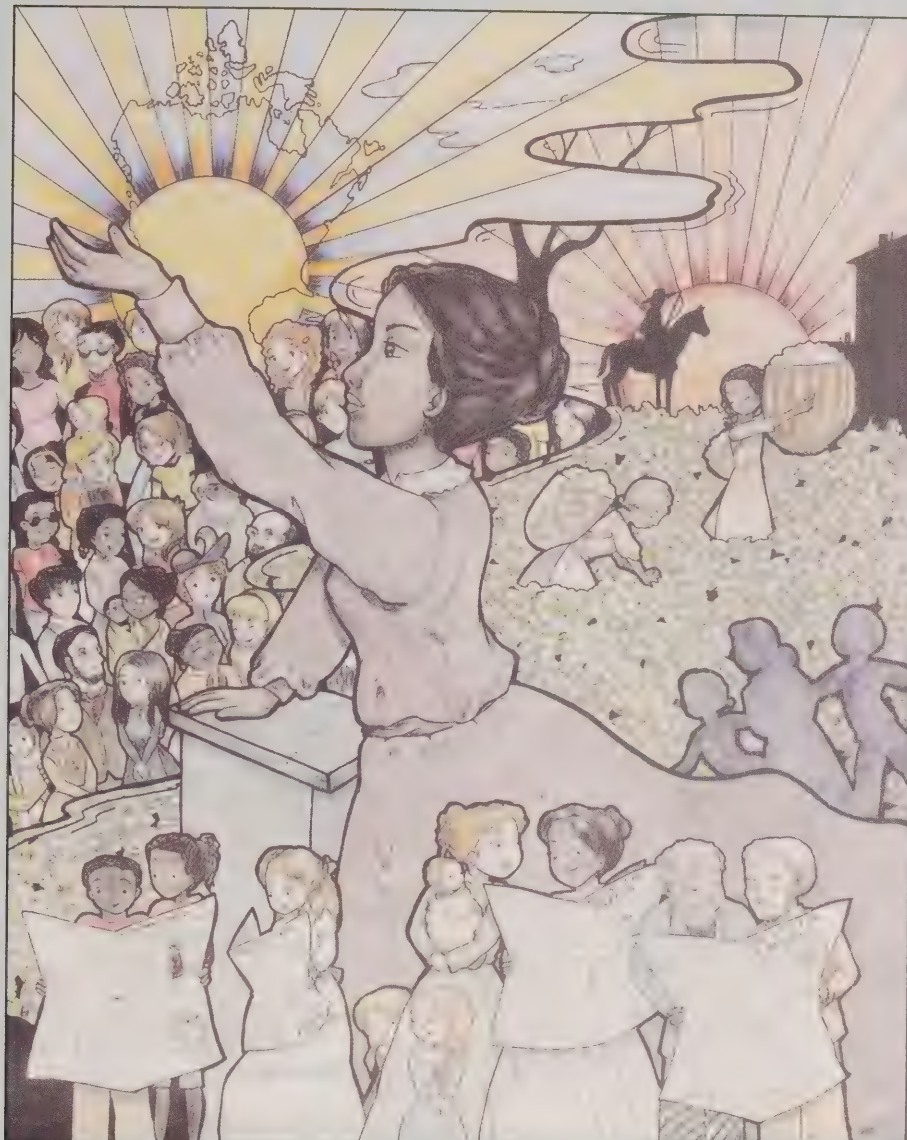
Index of Federal Institutions

Agriculture and Agri-Food Canada 25, 27, 28, 29, 33
Bank of Canada 26, 28
Blue Water Bridge Authority 35
Business Development Bank of Canada 27, 30, 31, 32, 33, 38
Canada Border Services Agency 43
Canada Council for the Arts 30
Canada Deposit Insurance Corporation 27
Canada Economic Development (for Quebec Regions) 26, 28, 30
Canada Firearms Centre 25, 33, 38
Canada Mortgage and Housing Corporation 28, 29, 31, 32, 33, 37, 38
Canada Post 31
Canada Science and Technology Museum Corporation 29
Canadian Air Transport Security Authority 27, 38
Canadian Broadcasting Corporation/Société Radio-Canada 13
Canadian Centre for Occupational Health and Safety 28
Canadian Environmental Assessment Agency 28, 33
Canadian Food Inspection Agency 25, 31, 32, 33, 38
Canadian Forces 26, 35
Canadian Forces Grievance Board 33
Canadian Heritage 5, 9, 12, 16, 18, 21, 25, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 43, 47
Canadian Institutes of Health Research 37
Canadian International Trade Tribunal 26
Canadian Museum of Civilization Corporation 34, 36
Canadian Museum of Nature 28, 34
Canadian Race Relations Foundation 27, 35, 37
Canadian Security Intelligence Service 28, 33, 43
Citizenship and Immigration Canada 12, 25, 29, 31, 35, 36, 37
Correctional Service Canada 28, 29, 32
Department of Finance Canada 33
Department of Justice Canada 11, 12, 25, 27, 32, 35, 43
Department of National Defence 25, 26, 33
Elections Canada 41, 42
Environment Canada 25, 27, 33
Export Development Canada 26, 27, 28, 33, 38
Financial Consumer Agency of Canada 31
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada 25, 27, 33
Freshwater Fish Marketing Corporation 28
Health Canada 26, 32, 33
Human Resources and Skills Development Canada 12, 14, 27, 35
Immigration and Refugee Board of Canada 27, 36
Indian and Northern Affairs Canada 30
Industry Canada 31, 33, 36, 38
Infrastructure Canada 37
International Development Research Centre 26, 37
Library and Archives Canada 33, 34
NAFTA Secretariat 26
National Capital Commission 28, 33, 34
National Film Board of Canada 28, 30, 34, 37
National Gallery of Canada 26, 29
National Parole Board 30
National Research Council of Canada 28
Natural Resources Canada 26, 27, 33
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada 28

Parks Canada 29
Public Safety and Emergency Preparedness Canada 11, 25, 29, 43
Public Service Commission of Canada 25, 33
Public Works and Government Services Canada 26, 27, 30, 32, 33
Royal Canadian Mint 27, 28, 34
Royal Canadian Mounted Police 25, 26, 35, 43
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada 10
Statistics Canada 10, 12, 16, 28, 29, 33, 35, 36
Telefilm Canada 30, 34
Transport Canada 25, 26, 27, 33
Transportation Safety Board of Canada 31
Veterans Affairs Canada 26, 33
VIA Rail Canada Inc. 26, 32

Submitted Reports by Federal Institutions

Mary Ann Shadd



Mary Ann Shadd (1823–1893) fought for integrated education and started the first integrated school in Canada. She later became the first female newspaper editor and the first black female attorney in North America.

Kylene Cachelin

Sahali Secondary
Kamloops, BC
Mathieu Da Costa Challenge
National Creative Writing and
Artwork Contest
2002–2003

Submitted Reports by Federal Institutions

Agriculture and Agri-Food Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atlantic Pilotage Authority
Bank of Canada
Blue Water Bridge Authority
Business Development Bank of Canada
Canada Border Services Agency
Canada Council for the Arts
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Economic Development (for Quebec Regions)
Canada Firearms Centre
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada Pension Plan Investment Board
Canada Post
Canada Science and Technology Museum Corporation
Canadian Air Transport Security Authority
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces
Canadian Forces Grievance Board
Canadian Heritage
Canadian Human Rights Tribunal
Canadian Institutes of Health Research
Canadian International Trade Tribunal
Canadian Museum of Civilization
Canadian Museum of Nature
Canadian Race Relations Foundation
Canadian Security Intelligence Service
Canadian Transportation Agency
Citizenship and Immigration Canada
Correctional Services Canada
Defence Construction Canada
Department of Finance Canada
Department of Justice Canada
Department of National Defence
Elections Canada
Environment Canada
Export Development Canada
Farm Credit Canada
Financial Consumer Agency of Canada
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada
Foreign Affairs Canada
Freshwater Fish Marketing Corporation
Health Canada
House of Commons
Human Resources and Skills Development Canada
Immigration and Refugee Board of Canada
Indian and Northern Affairs Canada
Indian Residential Schools Resolution Canada
Industry Canada

© 2000 by The Authors. Journal compilation © 2000 by Blackwell Science Ltd, *Journal of Internal Medicine* 247: 399–406

Instituts de recherche en santé du Canada
Office d'investissement du régime de pensions du Canada
Ministère de la défense nationale
Ministère des Finances Canada
Ministère de la Justice Canada
Ministère de la Défense nationale
Patrimoine canadien
Monnaie royale canadienne
Musée canadien de la nature
Société du Musée canadien des civilisations
Musée des beaux-arts du Canada
Musée des sciences et de la technologie du Canada
Office des transports du Canada
Office national du film du Canada
Office de commercialisation du poisson d'eau douce
Parcs Canada
Postes Canada
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Résolution des questions des pensionnats indiens Canada
Ressources naturelles Canada
Santé Canada
Secrétariat de l'ALÉNA
Sécurité publique et Protection civile Canada
Service canadien du renseignement de sécurité
Service correctionnel Canada
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Société d'assurance dépôts du Canada
Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada
Société Radio-Canada/Canadian Broadcasting Corporation
Statistique Canada
Téléfilm Canada
Transports Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Tribunal canadien des droits de la personne
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
Tribunal canadien du commerce extérieur
Tribunal d'appel des transports du Canada
VIA Rail Canada Inc.

Les rapports présentés par les institutions fédérales

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
Administration de pilotage de l'Atlantique
Administration du pont Blue Water
Affaires étrangères Canada
Affaires indiennes et du Nord Canada
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence de la consommation en matière financière du Canada
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence des services frontaliers du Canada
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens Combattants Canada
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Bibliothèque et Archives Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau de l'intégrité de la fonction publique
Bureau du vérificateur général du Canada
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
Centre de recherches pour le développement international
Centre des armes à feu Canada
Centre national des Arts
Chambre des communes
Citoyenneté et Immigration Canada
Comité des grets des Forces canadiennes
Commercialisation du poisson d'eau douce
Commissaire à la protection de la vie privée du Canada
Commissariat à l'information du Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission de la capitale nationale
Commission de la fonction publique du Canada
Commission de l'immigration et du statut du réfugié du Canada
Commission des champs de bataille nationaux
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
Commission nationale des libérations conditionnelles
Conseil canadien des normes
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Conseil des Arts du Canada
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
Conseil national de recherches du Canada
Construction de Défense Canada
Développement économique Canada (pour les régions du Québec)
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Élections Canada
Environnement Canada
Exportation et Développement Canada
Financement agricole Canada
Fondation canadienne des relations raciales
Forces canadiennes
Gendarmerie royale du Canada
Industrie Canada
Infrastructure Canada



Mary Ann Shadd



Mary Ann Shadd (1823-1893) s'est battue pour l'intégration dans les écoles et a ouvert la première école intégrée du Canada. Plus tard, elle est devenue la première rédactrice en chef de journal et la première femme noire avocate en Amérique du Nord.

Kylene Cachelin

École secondaire Sahali

Kamloops, CB

Le Défi Mathieu Da Costa

Concours national de compositions

et de dessins

2002-2003

Ressources humaines et Développement des compétences Canada 13, 15, 30, 37
 Ressources naturelles Canada 29, 35
 Santé Canada 29, 34, 35
 Secréariat de l'ALÉNA 29
 Sécurité publique et Protection civile Canada 11, 27, 31, 47
 Service canadien du renseignement de sécurité 30, 35, 47
 Service correctionnel Canada 30, 31, 34
 Société canadienne d'hypothèques et de logement 30, 31, 33, 34, 35, 40, 42
 Société d'assurance-dépôts du Canada 29
 Société du Musée canadien des civilisations 36
 Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada 31
 Société Radio-Canada/Canadian Broadcasting Corporation 14
 Statistique Canada 10, 12, 14, 17, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 39
 Téléfilm Canada 32, 36
 Transports Canada 27, 28, 29, 35
 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 28, 29, 32, 34, 35
 Tribunal canadien du commerce extérieur 28
 Via Rail Canada Inc. 28, 34

Index des institutions fédérales

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien 29, 42
 Affaires indiennes et du Nord canadien 32
 Agence canadienne d'évaluation environnementale 30, 35
 Agence canadienne d'inspection des aliments 28, 33, 34, 35, 42
 Agence de la consommation en matière financière du Canada 33
 Agriculture et Agroalimentaire Canada 27, 29, 30, 31, 35
 Anciens Combattants Canada 28, 35
 Banque de développement du Canada 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 42
 Bibliothèque et Archives Canada 35, 37
 Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail 30
 Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada 27, 29, 35
 Centre de recherche sur le développement international 28, 29, 41
 Centre des armes à feu Canada 27, 35, 42
 Centre national des Arts à Ottawa 36
 Citoyenneté et Immigration Canada 13, 27, 31, 33, 37, 39, 40
 Combattants Canada 28, 35
 Comité des griefs des Forces canadiennes 35
 Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada 29, 39
 Commission de la capitale nationale 30, 35, 36
 Commission de la fonction publique du Canada 27, 28, 35
 Commission nationale des libérations conditionnelles 32
 Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada 30
 Conseil des Arts du Canada 32
 Conseil national de recherches du Canada 30
 Développement économique Canada (pour les régions du Québec) 28, 30, 32
 Elections Canada 45, 46
 Environnement Canada 27, 29, 35
 Exportation et développement Canada 28, 29, 30, 35, 42
 Fondation canadienne des relations raciales 30, 37, 41
 Forces canadiennes 28, 29, 35, 37
 Gendarmerie royale du Canada 27, 28, 37, 47
 Industrie Canada 33, 35, 39, 42
 Infrastructure Canada 40
 Instituts de recherche en santé du Canada 41
 Ministère de la Défense nationale 27, 28, 35
 Ministère de la Justice Canada 11, 13, 27, 29, 34, 37, 47
 Monnaie royale canadienne 29, 30, 36
 Musée canadien de la nature 30, 36
 Musée canadien des civilisations 36, 40
 Musée des beaux-arts du Canada 28, 31
 Office de commercialisation du poisson d'eau douce 30
 Office national du film du Canada 30, 32, 36, 41
 Parcs Canada 31
 Patrimoine canadien 5, 9, 11, 13, 18, 19, 23, 28, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 47, 51
 Postes Canada 33

Eunadie Johnson



Eunadie Johnson est la directrice du centre de crise du Manitoba et de la Saskatchewan. Elle a beaucoup contribué à l'élimination des barrières raciales qui se dressent devant les minorités au Canada, particulièrement dans le nord du Manitoba. La lutte de Mme Johnson pour régler le problème de la violence familiale s'est faite à contre-courant puisque la plupart des communautés refusent d'admettre que la violence fait partie de leur vie.

Kelly McMillan

École secondaire Colonel Gray
Charlottetown, PE
Le Défi Mathieu Da Costa
Concours national de compositions
et de dessins
2000-2001

Liste de publications gratuites disponibles au Centre de ressources du Programme du multiculturalisme

- Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme – Rapport
Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2003-2004
Canada, un aperçu démographique 2001, 2003, par Ravi Pendakur, Jamie Hedges, Emily King
Diversité canadienne, Les intersections de la diversité, vol. 3:1, hiver 2004
Diversité canadienne, Aventures multiculturelles, Les approches internationales du pluralisme, vol.4:1, hiver 2005
Diversité canadienne, vol. 2:1, printemps 2003
Patrimoine canadien – Fiche d'information – Culture et diversité
Patrimoine canadien – Fiche d'information – Multiculturalisme
Patrimoine canadien – Faits en bref sur la diversité au Canada
Thèmes canadiens, printemps 2005
Le 21 juin – Journée canadienne du multiculturalisme – affiche
Multiculturalisme - Respecter nos différences – trousses d'information
Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle – Rapport sur les stratégies, les recommandations et les pratiques exemplaires, février 2003
Nos diverses cités, numéro 1, printemps 2004
Forum stratégique Canada 2017 : Servir la population multiculturelle du Canada de demain.
Forum stratégique, 22-23 mars 2005, Documents de discussion
Raconter le Canada, La diversité culturelle au pays et dans le monde, Édition 2005
Multiculturalisme canadien, Loi sur le
La politique canadienne du multiculturalisme – disponible en 26 langues

Des visages différents



La société canadienne est composée d'une mosaïque
de visages différents : des femmes et des hommes, des
adultes et des enfants, de cultures, ethnies, religions et
générations différentes, et possédant des histoires, des
connaissances et des talents variés.

Sharon Bersma

Institut Professionnel Collège Central Lambton
Petrolia, ON

Le Défi Mathieu Da Costa
Concours national de compositions
et de dessins
2002-2003

« [...] le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion, constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne. »

– Loi sur le multiculturalisme canadien

La Loi sur le multiculturalisme canadien est l'un des outils les plus importants dont dispose le Canada pour favoriser sa riche diversité ethnique. Les institutions fédérales, notamment **Patrimoine canadien** et son Programme du multiculturalisme, ont accompli de nombreuses réalisations en 2004-2005 afin d'atteindre l'objectif de la Loi, soit de favoriser une société équitable, respectueuse et unie. Cependant, il reste des défis à relever. Les ministères et les organismes doivent rester vigilants en ce qui a trait au respect et à l'esprit de la Loi et mettre à profit l'engagement que le Canada a pris de créer une société offrant le même respect à tous. Bien que les institutions fédérales doivent connaître leurs obligations en vertu de la Loi, les responsables du Programme du multiculturalisme sont prêts à les aider à remplir ces obligations.

Le multiculturalisme a aidé à rassembler les cultures sous la bannière canadienne, apportant aux Canadiens des avantages tant au plan individuel que collectif. Le Canada est devenu le pays prospère d'aujourd'hui grâce aux membres des différentes cultures qui continuent sans cesse de l'enrichir.

Le Canada continuera à devenir un pays de plus en plus multiculturel. D'ici 2017, on estime qu'un Canadien sur cinq fera partie d'une minorité visible. Le gouvernement du Canada se prépare à cet avenir – un avenir qui offre des possibilités de miser sur les forces sociales, politiques, culturelles et économiques du Canada qui sont enracinées dans notre position en tant que l'un des pays les plus multiculturels au monde. Comme la Loi le stipule, le multiculturalisme « constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays ».

À mesure que le Canada se dirige vers une société de plus en plus diversifiée, le gouvernement tentera de faire du multiculturalisme une caractéristique intégrante et distinguée de chaque politique, programme ou service fédéral.

Un patrimoine commun : plusieurs visages, plusieurs lieux, un seul pays.



L'artiste de l'œuvre *Un patrimoine commun : plusieurs visages, plusieurs lieux, un seul pays*, écrit : la feuille d'étable dans la lune symbolise les changements et le développement du Canada; les ponts représentent le voyage du passé vers l'avenir ainsi que les talents, les cultures et les visions des Canadiens et des Canadiennes de toutes les origines qui se rejoignent pour contribuer au développement de notre nation pour les générations futures.

Lucius Duchany

Ecole secondaire Pape Jean-Paul II
Scarborough, ON
Le Défi Mathieu Da Costa
Concours national de compositions
et de dessins
1998-1999

Assurer la sécurité du Canada dans une société multiculturelle

En avril 2004, le gouvernement fédéral a lancé la *Politique de sécurité nationale*. La politique est un cadre stratégique à long terme axé sur trois intérêts de sécurité nationale fondamentaux : protéger le Canada et les Canadiens au pays et à l'étranger, s'assurer que le Canada n'est pas une source de menaces pour nos alliés, contribuer à la sécurité internationale.

Création de la Table ronde transculturelle sur la sécurité

Un élément clé de la *Politique de sécurité nationale* est la mise sur pied de la Table ronde transculturelle sur la sécurité. La Table ronde a été créée en février 2005 en vue d'établir un dialogue respectueux sur les enjeux relatifs à la sécurité nationale entre le gouvernement fédéral et les membres des différentes communautés ethnoculturelles, de même que pour mieux informer les décideurs en leur offrant un aperçu des répercussions possibles des mesures de sécurité nationale sur les diverses communautés du Canada.

Le but de la Table ronde est de s'assurer que les décisions relatives à la sécurité prises par le gouvernement du Canada continuent d'être éclairées et que les différentes communautés sont également bien informées en matière de sécurité. Par le dialogue, la Table ronde cherche à promouvoir la protection de l'ordre public, une compréhension commune de l'approche du gouvernement fédéral en matière de sécurité nationale et le respect mutuel de la diversité de la société canadienne.

La Table ronde est composée de 15 membres provenant de partout au Canada. Ils ont été sélectionnés selon l'engagement dont ils ont fait preuve à l'égard du dialogue interculturel et de leur sensibilité à l'égard des communautés saines, sécuritaires et diversifiées. En tant que membres de diverses communautés ethnoculturelles, les membres de la Table ronde ont le rôle de donner leur propre point de vue, plutôt que de parler au nom d'une organisation ou d'une association particulière. La Table ronde n'a pas pour objet de représenter les points de vue de toutes les communautés ethnoculturelles, mais bien de faciliter un vaste échange d'information entre le gouvernement et les différentes communautés.

Au travail

La séance d'ouverture de la Table ronde s'est tenue à Ottawa en mars 2005. La réunion réunissait les membres de la Table ronde, le ministre de Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPC), le ministre de l'État au Multiculturalisme et les hauts fonctionnaires du ministère de la Justice, de Patrimoine canadien, de Sécurité publique et Protection civile Canada, du Service canadien du renseignement de sécurité, de la Gendarmerie royale du Canada et de l'Agence des services frontaliers du Canada.

La Table ronde a examiné des questions telles que l'incidence de la *Loi antiterroriste*, qui met au défi l'équilibre entre les exigences de sécurité et les libertés civiles et les droits de la personne, ainsi que les méthodes employées pour aborder la perception du profilage racial et religieux aux frontières et dans les aéroports. Au cours de cette réunion, les participants ont acquis une compréhension commune de la *Politique de sécurité nationale*, des menaces aux quelles le Canada est exposé, des attentes, du rôle et des responsabilités de la Table ronde et des priorités établies par les membres pour les réunions à venir.

Les membres de la Table ronde devraient tenir d'autres réunions en 2005-2006. Ils poursuivront également leurs activités dans leur communauté respective : ramener les leçons tirées de la réunion, expliquer le mandat et le travail de la Table ronde, inviter les fonctionnaires du gouvernement à aider à démystifier certaines perceptions des communautés en ce qui concerne les mesures et les pratiques de sécurité du gouvernement. Ces activités des membres de la Table ronde respectent leur mandat qui consiste à faciliter un vaste échange d'information entre le gouvernement et les diverses communautés afin de faire la promotion d'un Canada plus sécuritaire.

Pour de plus amples renseignements sur la Table ronde transculturelle sur la sécurité, veuillez consulter le site Web suivant : <http://www.psepc.gc.ca/prg/ns/ccrs/index-fr.asp>.



Information pour les électeurs

Pour la 38^e élection générale, **Élections Canada** a offert un vaste programme d'information pour les électeurs qui reflétait et respectait les nombreux groupes ethnoculturels du Canada. Le message général était que le vote est un droit et une possibilité de façonner l'avenir. **Élections Canada** a mené une vaste campagne publicitaire dans les médias nationaux et locaux grand public et multilingues, dans le but d'informer tous les électeurs de leur droit de voter, de la nécessité d'avoir leur nom sur la liste électorale, de la façon dont ils pouvaient déposer leur bulletin de vote et des principales dates du processus électoral.

- Les publicités télévisées en anglais et en français montraient des personnes de divers âges et de diverses identités culturelles et elles ont été adaptées en utilisant des voix hors champ en 12 langues. Les publicités à la radio ont été diffusées en 23 langues et les annonces dans les journaux ont été publiées en 24 langues.
- Les publicités ciblant les Autochtones ont été présentées à la télévision (au Réseau de télévision des peuples autochtones et à la SRC-Nord), sur 39 stations de radio autochtones et dans 32 publications imprimées autochtones. Les publicités à la radio et les annonces dans les journaux étaient produites en anglais, en français et en inuktitut.

De plus, **Élections Canada** a fourni :

- De l'information des électeurs en 11 langues autochtones sur son site Web.
- Un guide d'information révisé à l'intention des électeurs publié en 26 langues (en version imprimée et en ligne). Le Conseil ethnoculturel du Canada a vérifié les traductions et a fourni une liste des associations nationales. Plus de 76 000 guides ont été commandés par des associations ethnoculturelles, 101 000 autres exemplaires ont été demandés par des agents de relations communautaires et inuites et les centres d'information pour les communautés autochtones, de même que 240 000 guides d'information à l'intention de l'électeur pour les communautés autochtones, avec l'aide de l'Association nationale des femmes autochtones.
- Des services d'interprétation dans plus de 100 langues offerts par les centres d'appels d'**Élections Canada** et dans le bureau du directeur de scrutin de chaque circonscription.
- De l'information à propos du processus électoral, diffusée à plus de 5 000 associations nationales, provinciales et locales représentant les jeunes et d'autres électeurs exerçant leur droit de vote pour la première fois, ainsi que les Autochtones et les communautés ethnoculturelles.
- Plus de 1 700 trousseaux d'information pour les associations autochtones, les organisations métisses et inuites et les centres d'amitié autochtones, de même que 240 000 guides d'information à l'intention de l'électeur pour les communautés autochtones, avec l'aide de l'Association nationale des femmes autochtones.
- Une carte de rappel en trois langues (anglais, français et inuktitut) au Nunavut.

Recherches et enquêtes

Durant l'élection, un sondage d'opinion a été mené auprès des Autochtones vivant à l'extérieur des réserves concernant les services fournis par **Élections Canada** et les différents aspects du processus électoral. Le but était de donner des commentaires pour évaluer et mettre au point les programmes et les services d'**Élections Canada** qui sont offerts aux électeurs autochtones.

En janvier 2005, un article dans le magazine *Perspectives électorales d'Élections Canada* examinait les statistiques sur les candidats autochtones de l'élection générale de 2004 et offrait des suggestions sur les façons d'augmenter la représentation autochtone à la Chambre des communes.

Partie III : Pratiques exemplaires

La Loi sur le multiculturalisme canadien exige que tous les ministères et les organismes appliquent la politique canadienne du multiculturalisme dans leurs activités quotidiennes et leur planification à long terme. Voici deux exemples de stratégies novatrices entreprises au cours de l'année sur laquelle porte le rapport pour mettre pleinement en œuvre la Loi.

Election fédérale : Engager tous les Canadiens dans le processus démocratique

Le 28 juin 2004, les Canadiens se sont rendus aux urnes pour la 38^e élection générale. **Elections Canada** a pris de nombreuses mesures pour s'assurer que tous les électeurs admissibles, peu importe leur ethnie ou leur langue maternelle, avaient la possibilité de voter.

Joindre tous les électeurs

Afin d'aborder les besoins des membres de groupes ayant eu des difficultés à exercer leur droit de vote par le passé – particulièrement les membres de groupes ethnoculturels, les Autochtones et les jeunes électeurs – **Elections Canada** a créé un comité directeur de soutien, présidé par le directeur général des élections.

En prévision de l'élection de 2004, chaque directeur de scrutin dans l'ensemble des 308 circonscriptions a élaboré un plan d'action de sensibilisation décrivant en détail les étapes qu'il prendrait afin de s'assurer que les groupes minoritaires aient pleinement accès au système électoral et puissent se prévaloir de leur droit de vote. Les directeurs de scrutin ont engagé des agents de relations communautaires dans plus de 200 circonscriptions électorales pour communiquer avec les groupes ethnoculturels, les Autochtones et les jeunes afin d'encourager leur participation à l'élection. Dans certains cas, les agents de relations communautaires ont installé des kiosques d'information sur le processus électoral au cours d'événements communautaires, ont recruté et formé du personnel provenant de groupes cibles et ils ont déterminé les emplacements appropriés pour installer des bureaux de vote.

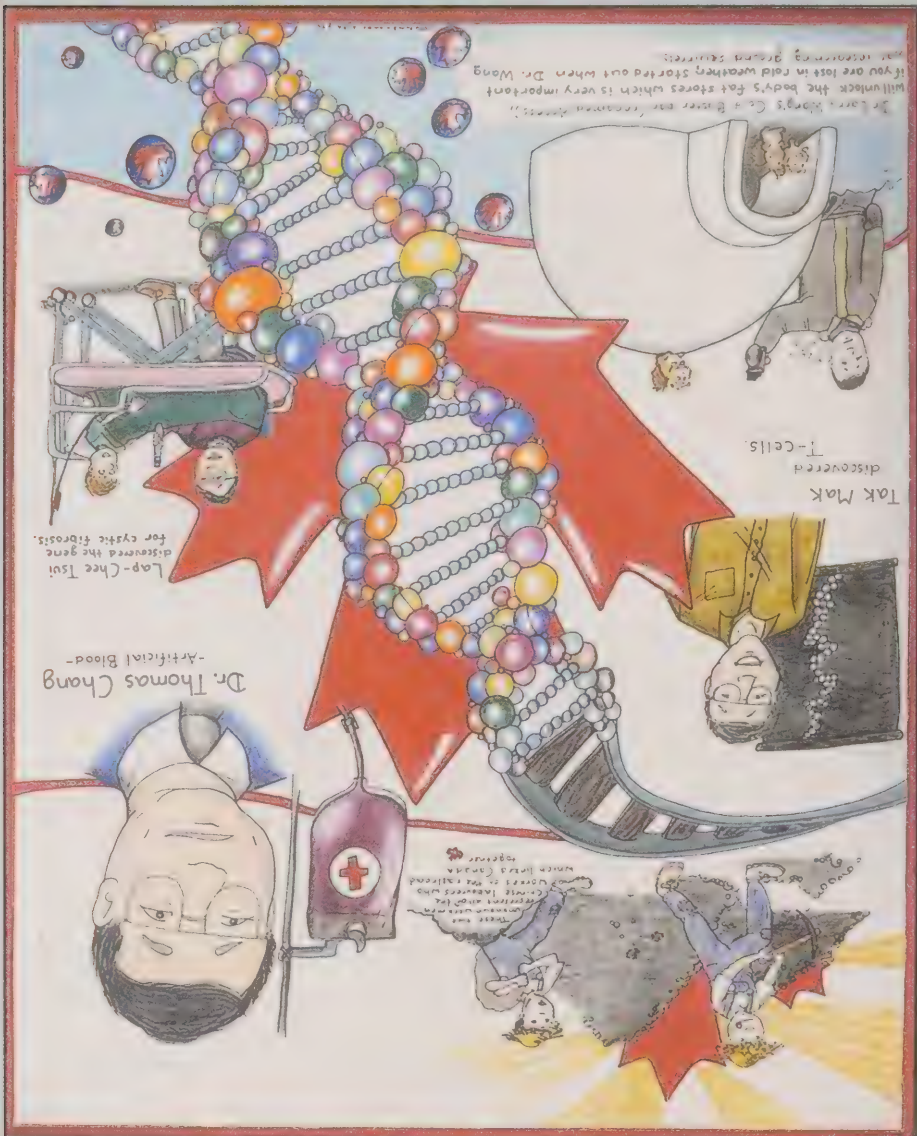
- Un total de 58 agents de relations communautaires de communautés ethnoculturelles ont été nommés dans 48 des 50 circonscriptions admissibles comptant des populations ethnoculturelles importantes.
- Un total de 164 agents de relations communautaires Autochtones ont été nommés dans 124 des 137 circonscriptions admissibles comptant des populations Autochtones importantes.

Elections Canada a travaillé avec des associations Autochtones nationales, les centres d'amitié Autochtones locaux, les chefs de bande et les membres du conseil, les aînés, les écoles secondaires et les chefs d'entreprises pour donner aux peuples Autochtones de l'information sur les élections et solliciter leurs suggestions sur des secteurs de révision ciblée.

Dans le cadre du Programme des aînés et des jeunes, **Elections Canada** a incité les aînés et les jeunes à se rendre aux bureaux de vote situés dans les réserves afin d'aider, d'agir à titre d'interprète et d'offrir de l'information aux électeurs Autochtones. Au total, 173 aînés et 182 jeunes ont offert leur aide dans 262 bureaux de vote dans 48 circonscriptions électorales.

Elections Canada a encouragé les directeurs de scrutin à installer des bureaux de vote partout où c'était possible dans les centres d'amitié Autochtones et dans les réserves ou près de ces dernières. Les directeurs de scrutin ont également été encouragés à engager du personnel au sein même des communautés desservies. Environ 1 008 directeurs de scrutin adjoints et 1 068 secrétaires de bureau de vote étaient des Autochtones. Après l'élection, des groupes de discussion de partout au pays ont formulé des commentaires sur la campagne de sensibilisation des communautés ethnoculturelles, afin que des améliorations soient apportées en vue de la prochaine élection générale.

Influences chinoises



Kristin Blackmore

École secondaire Leo Hayes

Fredericton, NB

Le Défi Mathieu Da Costa

Concours national de compositions

et de dessins

2002-2003

Comme l'illustre le dessin *Influences chinoises*, l'influence de la communauté chinoise se ressent dans toute la société canadienne. Les portraits représentent, entre autres, le docteur Thomas Chang, qui a créé une cellule de sang artificielle; Lap-Chue Tsui, qui a trouvé le gène défectueux causant la fibrose kystique; et Tak W. Mak, à qui est attribué le clonage du récepteur des cellules T humaines.

Connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines (Alinea 3(2)(e))

«Toutes les institutions fédérales doivent : « mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines. »

Maximiser les connaissances linguistiques des employés

Beaucoup de ministères ont des employés qui parlent une troisième langue. Souvent, ces connaissances servent à communiquer avec le public. En 2004-2005, 23 pour 100 de la main-d'œuvre de la **Société canadienne d'hypothèques et de logement**, par exemple, disaient parler au moins une langue non officielle. À la **Banque de développement du Canada**, les employés peuvent maintenant avoir leur nom sur leur carte d'affaire écrit dans leur langue maternelle. Lorsqu'une troisième langue est un atout ou une exigence en milieu de travail, certains employeurs offrent la formation. Les employés de l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** qui avaient besoin de parler l'espagnol dans l'exercice de leurs fonctions ont dû suivre un cours d'espagnol obligatoire. **Industrie Canada** a offert à son personnel une formation linguistique sur place (à leurs propres frais) en espagnol, en chinois et en japonais durant les heures de travail. En 2005-2006, le **Centre des armes à feu Canada** et l'**Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA)** prévoient faire une enquête auprès de leurs employés afin de créer un répertoire des langues qu'ils parlent et de trouver des moyens efficaces d'utiliser ces connaissances pour mieux servir le public.

– EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA

« LA DIVERSITÉ DE NOTRE MAIN-D'ŒUVRE EST ESSENTIELLE AU SUCCÈS PROFESSIONNEL D'EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA. NOTRE POPULATION DIVERSIÉE APPORTE DES POINTS DE VUE, DES PERSPECTIVES DIFFÉRENTES ET DES IDÉES, ET NOUS PERMET DE MIEUX CONNAÎTRE ET DE MIEUX COMPRENDRE LES DIFFÉRENTES CULTURES ET LANGUES. »

Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le premier organisme de financement pour la recherche sur la santé au Canada, subventionnent notamment des projets de recherche qui visent à réduire les disparités sur le plan de la santé pour les populations vulnérables. Au cours de l'année dernière, les subventions des IRSC ont appuyé des projets de recherche qui abordent des enjeux comme la promotion de l'équité dans l'accès aux vaccins contre le VIH à la suite d'essais cliniques pour les femmes noires au Canada, les barrières mixtes à la santé pour les immigrants à statut précaire et les liens entre l'obésité et les maladies cardiaques chez les communautés d'immigrants chinois, sud-asiatiques et européens de la Colombie-

L'Office national du film du Canada était le principal commanditaire d'une étude réalisée en 2004 pour le compte de *Women in Film and Television* sur l'emploi des femmes dans les films et la télévision au Canada. L'étude, intitulée *Frame Work: Employment in Canadian Screen-Based Media*, a notamment fourni un examen approfondi de l'emploi des femmes, des membres de minorités visibles et des Autochtones dans l'industrie du film et de la télévision.

l'Asie, les réfugiés et la migration en Europe, en Amérique du Nord et en Australie; en tant que membre de la délégation canadienne du Brésil, le forum de l'Union européenne sur la question des réfugiés; et en tant que membre du groupe de travail sur les données des Consultations intergouvernementales. Ces groupes étudient les données comparatives sur les revendications du statut de réfugié présentées dans les divers pays membres et sur l'état des conditions dans les pays du monde entier. Ces échanges de renseignements ont permis au Canada de s'adapter plus efficacement aux changements dans le cheminement des revendications du statut de réfugié. Les recherches menées par le **Musée canadien des civilisations**, en 2004-2005 sur diverses cultures comprenaient l'étude de l'histoire, l'organisation sociale et les traditions culturelles sino-canadienne en Alberta, dans le contexte de multiculturalisme, et des études ethniques.

Les institutions fédérales ont continué de participer au projet Metropolis, un forum de recherche et de politique d'un consortium de partenaires fédéraux par l'intermédiaire du Secrétaire du projet Metropolis, qui est situé à **Citoyenneté et Immigration Canada**. En 2004-2005, un nombre important de recherches sur le multiculturalisme ont été menées et publiées sous forme de documents de travail ou sous d'autres formats. Ces recherches sont disponibles sur le site Web du projet, à l'adresse www.canadametropolis.net. En mai 2004, le projet Metropolis a publié « Nos diverses cités », une publication qui aborde les problèmes de diversité et de politique municipale. **Patrimoine canadien** était l'un des commanditaires d'une conférence internationale intitulée « Avenirs multiculturels », tenue à Prato, en Italie, en septembre 2004. De nombreux grands penseurs et praticiens du monde ont examiné la façon dont le multiculturalisme a réagi aux défis stratégiques que présente la diversité, par exemple la réglementation, la participation politique et la religion.

D'autres ministères ont intégré des éléments multiculturels dans des projets de recherche de plus grande envergure. La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** (SCHL) a continué la collecte et l'analyse de données sur le marché de l'habitation, en particulier la demande de logement d'après les modèles d'immigration et les données démographiques, dans le but de renseigner les décideurs, les chercheurs, l'industrie du logement et les communautés ciblées. Une des priorités de la SCHL était de répondre aux besoins de logement des nouveaux immigrants et de réduire l'écart entre leurs conditions de vie et celles de la population en général. En 2004-2005, **Infrastructure Canada** a mené des recherches préliminaires et des analyses démontrant comment les changements dans la structure sociale au Canada, attribuables à l'immigration et à d'autres facteurs, influencent les besoins actuels et futurs de l'infrastructure publique partout au pays. Une meilleure compréhension de ces domaines a aussi été déterminée comme une priorité par la « table ronde de recherche horizontale sur l'infrastructure », qui est présidée par **Infrastructure Canada** et où 26 autres organismes fédéraux sont représentés. On prévoit réaliser davantage de recherches en 2005-2006.

Recherches et données qui appuient l'élaboration de pratiques, de politiques et de programmes fédéraux pertinents (Alinea 3(2)(d))

« Toutes les institutions fédérales doivent recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays. »

Collecte et diffusion de l'information

Plusieurs ministères ont mené des recherches portant sur le multiculturalisme et les ont publiées afin de mieux comprendre et de mieux servir les communautés cibles. La série de profils Nouveaux immigrants des régions métropolitaines de recensement réalisée par Citoyenneté et Immigration Canada dressait un portrait de 14 profils (un de l'ensemble du Canada et 13 de grands centres urbains) fournissant des renseignements sur l'origine et les antécédents des immigrants, les structures familiales et celles des ménages, la participation à la vie économique, le revenu et le logement.

En 2004-2005, Industrie Canada, à l'aide de sa base de données sur le financement des petites et moyennes entreprises, a publié le rapport *Profil de financement des petites entreprises : Entrepreneurs de minorités visibles*, qui dresse un portrait des entreprises appartenant à des minorités visibles et examine de quelle façon ces caractéristiques ont une incidence sur le financement de leurs entreprises. Ces renseignements s'adressent aux décideurs au moment de l'élaboration des politiques, des programmes et des services qui répondent aux besoins des entreprises appartenant à des minorités visibles.

- Entrepreneurs appartenant à un groupe de minorités visibles
- En 2001, 7 pour 100 des 1,5 million de petites et moyennes entreprises (PME) commerciales canadiennes appartenant à des minorités visibles.
- Les entrepreneurs appartenant à un groupe de minorités visibles sont un peu plus enclins à utiliser leurs éparques personnelles et l'argent de leurs parents et amis pour financer leurs PME.
- La répartition des PME appartenant à des minorités visibles reflète les modèles de peuplement des immigrants, dont les plus grandes concentrations sont en Ontario (45 pour 100), en Colombie-Britannique (21 pour 100) et en Alberta (16 pour 100).
- Les entrepreneurs appartenant à un groupe de minorités visibles jouent un rôle important dans l'économie axée sur le savoir : 11 pour 100 des PME appartenant à des minorités visibles faisaient partie du secteur de l'industrie axée sur le savoir.

Source : *Profil de financement des petites entreprises : Entrepreneurs de minorités visibles*, Industrie Canada.

Statistique Canada (SC) a poursuivi la collecte, l'analyse et la diffusion de l'information sur le multiculturalisme au Canada. Parmi les nombreux articles publiés par SC en 2004-2005 se trouvaient des portraits des plus importants groupes de minorités visibles (les Noirs, les Chinois et les Asiatiques du sud), un portrait de la diversité ethnoculturelle de la population canadienne en 2017, ainsi qu'un article sur les résultats scolaires d'enfants d'immigrants. SC a également rendu disponible des fichiers détaillés de micropodonnées à grande diffusion, tirés de l'Enquête sur la diversité ethnique de 2001, et fourni un certain nombre de totalisations spéciales tirées de cette même enquête afin d'appuyer la recherche sur la diversité ethnique. *Patrimoine canadien* a contribué à la diffusion de ces fichiers. En 2005-2006, SC prévoit ajouter des questions sur la subsistance à l'Enquête sur la diversité ethnique. Ces questions permettront d'établir des statistiques sur le marché du travail national pour les personnes qui immigreront au Canada et de mieux comprendre la réussite des nouveaux arrivants relativement à leur intégration à la société et à l'économie canadienne. La *Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada* (CISR) a collaboré à l'échelle mondiale aux recherches sur les profils de réfugiés du monde entier. En 2004-2005, la CISR a continué de participer au travail du « groupe de travail des renseignements sur les pays d'origine » des Consultations intergouvernementales sur

de la fonction publique qui élaborent des programmes de lutte contre le racisme. Parmi ceux qui ont reçu de l'aide durant l'année sur laquelle porte le rapport, on retrouve l'unité contre les crimes haineux de la Santé du Québec, le service de police de Toronto, le Réseau interculturel des femmes, le Congrès africain global (section canadienne), le Conseil canadien des chrétiens et des juifs, le Conseil national des canadiens chinois et la *Ontario Black History Society*. La FCRR accorde également des fonds aux programmes communautaires de lutte contre le racisme. En 2004-2005, ceux-ci comprenaient : « le projet Rwanda radio jeunesse » à Montréal, dans lequel les adolescents produisent une série radio qui vise à éliminer les obstacles sociaux auxquels doivent faire face les jeunes immigrants rwandais; un projet d'élaboration et de mise en œuvre de politiques anti-racistes, de programmes d'études et de ressources pour le nouvel Institut universitaire de technologie de l'Ontario situé à Oshawa; une conférence tenue à Saint-John pour discuter des plans d'action possibles portant sur l'application de politiques, de pratiques et de programmes plus équitables afin d'accroître la représentation des minorités et des immigrants sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick.

Bibliothèque et Archives Canada (BAC) encourage les groupes culturels à préserver et à utiliser les archives importantes pour leur communauté. En 2004-2005, BAC a transféré des copies d'une partie de sa collection Tadusz Romer aux archives nationales de la Pologne, et a reçu des collections de membres des communautés ukrainienne, polonaise, islandaise et juive du Canada ainsi que des collections de la Fondation de l'art inuit et de la *Jamaican Canadian Association*. (En 2005-2006, BAC mènera des séances de consultation avec des membres de plusieurs groupes culturels à Ottawa et à Montréal afin de faciliter une meilleure compréhension des besoins et des intérêts de communautés spécifiques). **L'administration du pont Blue Water** (qui assure l'exploitation du pont international de Sarnia, en Ontario) a parrainé un projet culturel local, le *Ontario Visual Heritage*, afin de documenter et de préserver le patrimoine local, et elle y a participé. Lors de la construction de la deuxième travée du pont, près d'un million d'objets autochtones ont été déterrés, dont les plus vieux remontaient à 5 000 ans. Les **Forces canadiennes** (FC) ont distribué des exemplaires de leur livre *Religions au Canada* à chaque unité des FC, aux autres ministères fédéraux et au public. Ce livre offre de l'information sur les différentes pratiques religieuses et spirituelles au Canada ainsi qu'une sensibilisation à cet égard. Les FC ont aussi publié et distribué un nouveau livre intitulé *Pour mon pays*, qui décrit la contribution des Canadiens de race noire dans les **Forces canadiennes**. Le livre a été lancé au *Black Cultural Centre* de Halifax en février 2005 pour célébrer le Mois de l'histoire des Noirs. En 2005-2006, les FC ont l'intention de traduire en japonais et en chinois le livre *Fighting for Canada*, qui parle des Canadiens d'origine chinoise et japonaise en service dans les **Forces canadiennes**.

Lutter contre le racisme et la discrimination

Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme constitue la première approche horizontale et concertée adoptée par l'ensemble du gouvernement fédéral en vue de lutter contre le racisme. Il s'agit d'une vaste stratégie qui s'accompagne de mesures concrètes et pratiques. Ces mesures ont été élaborées en vue de mettre en œuvre tant à l'échelle nationale qu'internationale, la vision du Canada d'une société ouverte et équitable. Les ministères suivants mettent en œuvre de nouvelles initiatives dans le cadre de ce plan d'action : **Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada**, le **ministère de la Justice Canada** et celui de **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** (RHDC). – **Programme du travail.** Dans le cadre de ce plan, la **Gendarmerie royale du Canada** a continué d'appuyer les recherches et les consultations menées auprès de ses partenaires dans le but d'élaborer une approche progressive en matière de services de police dans un pays de plus en plus diversifié et d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies, des plans d'action et des programmes qui tiennent compte de la culture afin de répondre aux besoins des Autochtones qui vivent en milieu urbain et rural. **Citoyenneté et Immigration Canada** a jeté les bases des travaux de collaboration des organisations non gouvernementales et des partenaires provinciaux en vue de promouvoir des collectivités plus inclusives et plus accueillantes pour les nouveaux arrivants. En 2004-2005 **Statistique Canada** (SC) a reçu un financement de **Patrimoine canadien** dans le cadre du plan d'action, pour tenir des consultations à l'échelle nationale auprès des services policiers et du Comité des informations et statistiques policières de l'Association canadienne des chefs de police concernant la collecte de données policières sur les crimes haineux. SC a mis en œuvre une stratégie de collecte de données normalisées à l'échelle nationale concernant les crimes haineux déclarés la police, qui comprennent la collecte de données policières sur les crimes haineux, un programme de formation à l'intention des services policiers, un soutien à ces derniers en ce qui a trait à la modification de leur processus de diffusion des renseignements sur de tels crimes et l'analyse et la diffusion des données. En outre, dans le cadre du *Plan d'action contre le racisme*, RHDC – **Programme du travail** a commencé à élaborer des activités qui contribueront à éliminer les obstacles qui empêchent les minorités visibles et les Autochtones d'obtenir un emploi ou une promotion. La stratégie permettra d'intégrer les gens qualifiés des milieux de travail canadiens grâce à l'élaboration d'outils, de lignes directrices et du matériel didactique destinés aux employeurs, aux gestionnaires, aux employés et au grand public.

D'autres stratégies ont aussi été élaborées pour lutter contre le racisme et la discrimination. La **Gendarmerie royale du Canada** (GRC) a élaboré une ébauche de la « Politique sur les services de police respectueux, professionnels, équitables et impartiaux. La politique améliorera les relations entre les communautés ethnoculturelles et la GRC. Cette dernière a fait participer des représentants des communautés à l'élaboration de sa politique. La **Fondation canadienne des relations raciales** (FCRR) a tenu des consultations de façon continue et s'est engagée dans des partenariats et des initiatives éducatives avec des groupes communautaires et des groupes

Quelques fêtes religieuses de 2006



Eid-ul-Adha (du 10 au 13 janvier 2006) – La fête musulmane du Sacrifice est la fête la plus importante de l'Islam. Elle conclut le pèlerinage à la Mecque (ou Hajj). Il s'agit d'un festival de trois jours symbolisant la volonté d'Abraham de sacrifier son fils pour obéir à Allah. Le jour saint commence habituellement au coucher du soleil, la veille de cette date.

Vaisakhi (13 avril 2006) – L'une des dates les plus importantes du calendrier sikh. Il s'agit de la fête du nouvel an sikh. Ce jour commémore aussi l'an 1699, année où la religion sikh est née. Cette célébration est caractérisée par des prières au temple, un grand repas et de la danse. Les hindous célèbrent également le Vaisakhi. La date exacte peut varier selon les coutumes régionales ou locales.

Le Nouvel an solaire (13 avril 2006) – Cette célébration est caractérisée par des prières au temple, un grand repas et de la danse. La date exacte peut varier selon les coutumes régionales ou locales.

Vendredi saint (14 avril 2006) – Le jour solennel chrétien en souvenir de la crucifixion de Jésus Christ. Les chrétiens célèbrent la résurrection de Jésus Christ après sa crucifixion. Cette célébration est caractérisée par une messe du matin, une musique particulière, un grand repas et des parades.

Wesak (13 mai 2006) – La plus importante fête bouddhiste. Elle a lieu le jour de la pleine lune de mai et célèbre la naissance de Bouddha, son illumination et sa mort. Il s'agit d'une fête publique dans certains pays. La date exacte peut varier selon les coutumes régionales ou locales. Le jour saint commence habituellement au coucher du soleil, la veille de cette date.

Hanoucca (commence le 16 décembre 2006 au coucher du soleil) – Aussi connue sous le nom de *Fête des lumières* ou *Fête de la dédicace*, le Hanoucca est une fête juive de huit jours qui commence le 25 jour du mois de Kislev, qui tombe généralement en décembre ou parfois à la fin du mois de novembre. Les juifs célèbrent cette fête en allumant des lumières à chacune des huit nuits de la fête : une à la première nuit, deux à la deuxième nuit et ainsi de suite.

De nombreux organismes ont aidé à célébrer notre patrimoine diversifié avec le public.

Plusieurs institutions ont organisé ou parrainé des productions ethnoculturelles en 2004-2005, notamment : le **Musée canadien de la nature**, qui a organisé un spectacle d'ombres chinoises d'inspiration indonésienne; la **Musée canadien des civilisations**, qui a ajouté une exposition spéciale appelée *Presenza*, l'exposition la plus importante jamais réalisée sur le patrimoine et la vie quotidienne des Italo-Canadiens; la **Commission de la capitale nationale**, qui a remanié son spectacle *Son et Lumière* sur la colline du Parlement les soirs d'été, pour présenter de la musique et des chansons de différentes langues et cultures; le **Centre national des Arts à Ottawa**, qui présente des numéros d'artistes tel qu'Oscar Lopez d'origine chilienne, et la danseuse et multiartiste japonaise Min Tanaka; l'**Office national du film du Canada**, qui a parrainé plusieurs festivals de films ethnoculturels, notamment le «Festival du monde arabe» à Montréal, le *Vancouver Asian Film Festival* et le *Toronto Hispano-Américan Film Fest*; **Téléfilm Canada**, a offert des subventions à plusieurs productions télévisuelles et cinématographiques ayant des thématiques multiculturelles, par exemple «Comment conquérir l'Amérique en une nuit», un film portant sur les immigrants haïtiens à Montréal; la **Monnaie royale canadienne**, qui a lancé une série de pièces de l'année lunaire chinoise commémorant l'année du coq, ainsi qu'une pièce à l'occasion du 120^e anniversaire du Chemin de fer Canadien Pacifique, célébrant la contribution des Chinois qui ont travaillé à la construction du chemin de fer; **Patrimoine canadien**, qui a offert du financement pour célébrer le centenaire de l'Alberta et de la Saskatchewan, mettant en valeur de nombreuses cultures.

Offrir de la documentation sur le **patrimoine canadien** diversifié fait également partie de la stratégie fédérale.

Célébrer le patrimoine culturel du Canada

Célébrer le patrimoine multiculturel du Canada

Mois de l'histoire des Noirs	février
Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale	21 mars
Mois du patrimoine asiatique	mai
Journée nationale des Autochtones	21 juin
Journée du multiculturelisme canadien	28 juin
Fête du Canada	1 ^{er} juillet

De nombreuses institutions fédérales ont participé à diverses célébrations en l'honneur du patrimoine multiculturel de leurs employés ou du grand public ou pour ces deux raisons, notamment l'Agence canadienne d'évaluation

l'Agence canadienne d'évaluation, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, le Comité des griefs des Forces canadiennes, le Service canadien du renseignement de sécurité, l'Agence canadienne d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, le

Patrimoine canadien, Santé Canada, Industrie Canada, Bibliothèque et Archives Canada, la Commission de la capitale nationale, le ministère de la Défense nationale, la Commission de la fonction publique du Canada, Transports Canada

et Anciens Combattants Canada. Les ministères ont créé des façons uniques de célébrer la diversité. Par exemple, le Bureau de la concurrence d'Industrie Canada a tenu une journée du multiculturelisme en juin sur le thème *A Taste of Culture*, au cours

de laquelle un repas-partage a été organisé par les employés qui ont apporté des mets traditionnels de nombreuses cultures ainsi qu'un jeu questionnaire qui présentait différentes cultures aux employés. Les employés d'Environnement Canada dans les

régions du Pacifique et du Yukon ont célébré le Nouvel an chinois en présentant un numéro de danse du lion et une séance d'apprentissage sur la culture chinoise. Les employés de Ressources naturelles Canada de Calgary ont tenu deux séances d'orientation pour les nouveaux employés qui comprenaient des plats provenant de

diverses ethnies et préparés par des collègues qui ont fait une courte présentation sur leur culture. Exportation et développement Canada a célébré la Journée canadienne du multiculturelisme en organisant une foire des employés comprenant des activités de sensibilisation sur les voyages et les cultures, la nourriture, la

musique, la danse et un jeu-questionnaire sur les cultures.

Plusieurs institutions, notamment la Banque de développement du Canada, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, Santé Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) et Statistique Canada, ont offert des calendriers à leurs employés indiquant les dates des différentes fêtes et célébrations religieuses et culturelles. TPSGC dans la région de l'Atlantique a envoyé des messages à ses employés leur donnant de l'information sur la tenue des festivals locaux, comme le *Halifax Greek Fest* et le festival polonais.

- La Commission de la capitale nationale

« La capitale nationale devrait refléter l'histoire, les valeurs et la diversité de son pays. La Commission de la capitale nationale (CCN) s'est engagée à présenter des programmes vraiment représentatifs du Canada et de ses cultures, provinces et territoires. En s'assurant que la capitale est une source de fierté pour tous les Canadiens, la CCN enrichira la mémoire collective de leur

capitale.

Accroître la compréhension et le respect de la diversité

(Alinéa 3(2)(c))

Toutes les institutions fédérales doivent : « promouvoir des politiques, des programmes et des actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne ».

Servir un public diversifié

Plusieurs initiatives en 2004-2005 visaient à améliorer les services fédéraux pour les groupes ethnoculturels. En mars 2005, **Service correctionnel Canada** a tenu une conférence nationale avec des représentants des gouvernements fédéral et provinciaux et des administrations municipales à Toronto pour discuter de l'évaluation des besoins des délinquants provenant des communautés ethnoculturelles et des programmes qui leur sont destinés ainsi que des mesures à prendre pour mettre en place des liens utiles avec les communautés. **VIA Rail Canada Inc.** a établi un nouveau code de conduite, qui définit des normes de comportement claires pour tous les employés, interdisant expressément tout comportement discriminatoire envers les clients et les collègues de travail par rapport à la race, à l'origine nationale ou ethnique et à la religion. Tous les employés ont participé à une série de modules d'apprentissage appuyant le code de conduite. En 2004-2005, **VIA Rail Canada Inc.** a créé un nouveau poste d'agent des normes pour superviser l'application juste, confidentielle et impartiale du code de conduite et agir comme ultime personne-ressource pour guider les employés concernant les questions sur le code. De plus, dans son programme de marketing et de communications, **VIA** a présenté la diversité multiculturelle à la fois de l'entreprise et des Canadiens prenant le train.



Situation changeante du Canada

Selon les différents scénarios de croissance, environ un Canadien sur cinq pourrait être un membre d'une minorité visible d'ici 2017, année où le Canada célébrera son 150^e anniversaire. D'ici là, le Canada comprendra entre 6,3 et 8,5 millions de membres des minorités visibles, soit une augmentation variant entre 56 et III pour 100 par rapport à 2001. En revanche, l'augmentation prévue pour le reste de la population est estimée entre 1 et 7 pour 100 seulement de 2001 à 2017 (Source : *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001 à 2017*, Statistique Canada)

De nombreux ministères ont offert des services publics dans des langues non officielles.

En 2004-2005, le Bureau de la traduction de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, à la demande des responsables du Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien, a

commencé un projet de traduction de la *Charte canadienne des droits et libertés* en 35 langues. Jusqu'à maintenant, la Charte est disponible en 30 langues. **VIA Rail Canada** a amélioré son site Web, qui offre maintenant de l'information et des services de voyage dans huit langues : le français, l'anglais, l'espagnol, le portugais, le néerlandais, le japonais, le coréen et l'allemand. La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a offert des séminaires dans des langues non officielles à ses acheteurs de maisons, y compris en cantonais et en mandarin. La direction générale de Markham, en Ontario, de la **Banque de développement du Canada** a été la première à installer des panneaux avec des caractères chinois. Le personnel des relations avec les médias de l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** a travaillé avec les médias ethnoculturels afin d'offrir aux Canadiens des renseignements opportuns sur la sécurité alimentaire dans plusieurs langues. Le ministère de la Justice **Canada** a traduit et publié son livre *Traquer quelqu'un est un crime appelé harcèlement criminel* en trois langues – le chinois, l'espagnol et le punjabi – afin d'offrir de l'information juridique aux membres de ces communautés. **Santé Canada** a publié un avis de sécurité pour un produit de santé naturelle ayurvédique (un produit suivant l'approche holistique traditionnelle indienne de la médecine) qui a aussi également été traduit en hindi.

« VIA dessert une clientèle aux cultures diverses dans l'ensemble du pays et attire des clients de partout dans le monde. Il est primordial que la main-d'œuvre comprenne les besoins, les points de vue et les cultures uniques d'un marché mondial et qu'elle puisse répondre à ces besoins afin d'offrir un service approprié et adapté à tous les clients. »

– VIA Rail Canada Inc.

Services destinés aux nouveaux arrivants

Plusieurs ministères ont offert des services afin d'aider les nouveaux arrivants à mieux s'intégrer au marché du travail et à l'économie du Canada.

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a apporté des améliorations à *Se rendre au Canada : Portail sur l'immigration* sur son site Web, en 2004-2005. Ces améliorations, effectuées après des recherches sur l'opinion publique auprès de nouveaux immigrants, ont permis d'offrir des renseignements supplémentaires et des outils aux nouveaux arrivants cherchant un emploi. Dans le cadre de son « Initiative des cours de langue de niveau avancé », CIC a élaboré et offert une formation fonctionnelle propre à chaque métier aux immigrants adultes. Celle-ci leur a permis d'obtenir et de conserver des emplois correspondant à leurs compétences et à leur qualification. Avec l'aide du financement de CIC, le *Toronto Region Immigrant Employment Council* a créé un site Web (hireimmigrant.ca) et a élaboré une trousse à outils pour encourager les employeurs à embaucher des immigrants. Le personnel des ressources humaines de **Postes Canada** a fait équipe avec *Making Changes Employment Association* à Calgary pour offrir une formation préalable à l'emploi visant à faire connaître davantage le marché du travail local aux immigrants. La **Banque de développement du Canada** a commandité le « prix des nouveaux Canadiens entrepreneurs » du Ethno Business Council of British Columbia, qui a notamment fourni un forum de sensibilisation à l'égard des programmes offerts aux nouveaux Canadiens entrepreneurs. En 2004-2005, le Bureau de la sécurité des transports du Canada a élaboré et mis en œuvre une stratégie de sécurité des communications destinée directement à la communauté de pêcheurs d'origine vietnamienne et chinoise sur la côte du Pacifique. On imprimait des avis de sécurité et une procédure de signal de détresse en mer par radio en langues vietnamienne et chinoise pour les distribuer aux pêcheurs et on organisait également des présentations sur la survie en eaux froides et sur la stabilité de base des navires pour la communauté de pêcheurs vietnamiens. Les agents des communications de l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** (ACIA) dans la région du Québec ont donné des présentations générales sur l'ACIA dans le cadre d'activités de sensibilisation des communautés d'immigrants se spécialisant dans l'agroalimentaire.

Éducation des immigrants

Plus de 40 pour 100 des immigrants arrivés dans les années 1990 avaient au moins un diplôme universitaire, comparativement à 22 pour 100 des Canadiens d'origine. (Source : Statistique Canada, 2003. *L'éducation au Canada : viser plus haut*, Recensement de 2001, série « Analyses », mars 2003.)

Des programmes étaient aussi créés pour aider les nouveaux arrivants dans leurs activités quotidiennes.

La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a conçu une trousse documentaire pour les nouveaux Canadiens contenant des renseignements sur la location et l'achat d'une maison au Canada. L'**Agence de la consommation en matière financière du Canada** a produit un guide pour former les gens qui travaillaient dans les groupes communautaires du pays, comme le YMCA, à enseigner aux consommateurs comment accéder aux services bancaires de base. Un grand nombre d'ateliers cibleront les nouveaux Canadiens qui ont besoin de connaître leurs droits lorsqu'il s'agit d'opérations bancaires. En 2005-2006, l'Agence prévoit offrir les ateliers dans les grandes villes du Canada. **Industrie Canada** a financé un grand nombre de nouveaux terminaux ayant un accès Internet dans des lieux publics, dont plusieurs servent les communautés ethno-culturelles et immigrantes. Les nouveaux sites établis dans les centres communautaires ethnoculturels en 2004-2005 comprennent : Thunder Bay (Ontario), Calgary (Alberta), Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) et Fredericton (Nouveau-Brunswick). Ces nouveaux sites offrent un accès abordable à Internet pour ceux et celles qui n'ont pas d'ordinateurs ou un accès Internet à la maison ou au travail. En 2004-2005, les Prix de l'alphabetisation de **Postes Canada** ont élargi leurs critères d'admissibilité afin de reconnaître les programmes qui aident les personnes qui apprennent l'anglais et le français comme langue seconde, dont la plupart sont des nouveaux arrivants au Canada.

Habiller et faire participer les communautés

Plusieurs initiatives fédérales visaient à accroître la participation et la pleine représentation des membres des communautés ethnoculturelles à la société canadienne.

Souhaitant donner aux membres des minorités visibles un plus grand poids sur les questions correctionnelles, par exemple, la **Commission nationale des libérations conditionnelles** a nommé plus de représentants de ces communautés. Ces efforts ont continué en 2004-2005 pour s'assurer que, lorsque la Commission serait à la recherche de membres, des avis d'emplois vacants seraient publiés dans les publications ethnoculturelles ou distribués aux groupes et aux organisations des communautés ethnoculturelles intéressés aux affaires de justice pénale. En raison de cette pratique, le nombre de candidats intéressés provenant de différentes communautés ethnoculturelles a augmenté considérablement ainsi que le nombre de membres des minorités visibles nommés au sein de la Commission.

Développement économique Canada (pour les régions du Québec) a financé des projets qui encourageaient les membres de différentes communautés culturelles à devenir des entrepreneurs. Parmi les groupes et les projets appuyés l'année dernière, mentionnons la 'Coalition d'Organisations Hassidiques d'Outremont', qui a aidé les jeunes de la communauté hassidique de Montréal à obtenir des subventions, des prêts, des bourses d'études, un accès à des stratégies de marketing et des conseils sur l'exportation. La **Banque de développement du Canada** a parrainé et est devenue membre de plusieurs associations ethniques d'entrepreneurs, notamment la Chambre de commerce Canada-Liban (Ottawa), le Sommet des gens d'affaires noirs (Halifax), la Chambre de commerce indo-canadienne (Toronto), la *Hong Kong Business Association* (Calgary) et l'*Alberta Network of Immigrant Women* (Calgary). **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a donné une séance d'information en février 2005 à plus de 100 éditorialistes et représentants des médias ethnoculturels sur le processus publicitaire du gouvernement du Canada, afin de permettre à ces organes médiatiques un meilleur accès à cette source de revenus.

Plusieurs initiatives fédérales ont favorisé une plus grande participation des divers groupes aux activités culturelles et sportives.

De vastes consultations ont été entreprises en 2004-2005 avec toutes les provinces et tous les territoires pour s'assurer qu'ils comprennent et soutiennent la convention internationale sur la diversité culturelle. Depuis 1998, le gouvernement fédéral, y compris le ministère du **Patrimoine canadien**, a cherché activement un accord international ayant force obligatoire sur la diversité culturelle qui reconnaîtrait l'importance de la culture dans le développement social et économique, et qui établirait des règles permettant aux pays de maintenir et d'élaborer des politiques faisant la promotion de la culture. L'initiative créerait également des possibilités pour les artistes et les producteurs canadiens de tous les milieux d'exprimer leurs talents et de contribuer au développement social du Canada. **Téléfilm Canada**, l'**Office national du film du Canada** (ONF) et le **Conseil des Arts du Canada** ont offert des subventions à 12 projets réalisés par des producteurs appartenant aux minorités visibles et à deux producteurs d'origine autochtone dans le cadre de leur initiative de deux ans « Déclic Prise », qui intègre des productions cinématographiques et télévisuelles de cultures diverses dans les médias grand public. Près de 14 pour 100 de toutes les productions de l'ONF en 2004-2005 étaient réalisées par des cinéastes de diverses origines culturelles ou d'origine autochtone. Plusieurs films abordaient des thèmes multiculturels, notamment *Me and the Mosque*, qui explore la place des femmes dans l'Islam; *Mon fils sera arménien* (*My Son Shall be Armenian*), qui suit six Canadiens d'origine arménienne qui retournent sur leur terre ancestrale; *Tolerance Zero*, qui dépeint le problème du profilage racial (il a été diffusé dans les écoles policières du pays, ce qui a lancé un débat sur le profilage racial et son incidence sur les communautés). Sport Canada, partie intégrante de **Patrimoine canadien**, a fourni 1,9 million de dollars à 37 organisations sportives nationales dans le cadre de son « Programme de soutien pour le développement de la participation au sport » pour augmenter la participation de divers groupes cibles dans les sports, y compris les minorités visibles et les Autochtones. Il est évident que le sport est un outil d'intégration essentiel pour les nouveaux Canadiens. En mars 2005, le Secréariat fédéral des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2010 et **Affaires indiennes et du Nord canadien** ont organisé un atelier national des Autochtones qui a réuni les principaux intervenants autochtones afin de les informer sur les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010 à Vancouver et de réfléchir sur la façon de faire participer les Autochtones aux Jeux et d'augmenter par le fait même les possibilités économiques, les conditions de vie et le développement culturel.

Renforcement des capacités (Alignéa 3(2)(b))

Toutes les institutions fédérales ont l'obligation de : « promouvoir des politiques, des programmes et des actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays ».

Consulter les communautés ethnoculturelles

Les ministères fédéraux reconnaissent l'importance de consulter les groupes ethnoculturels afin de leur offrir de meilleurs services ainsi qu'à tous les Canadiens.

La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a mené des consultations auprès des communautés ethnoculturelles pour déterminer leurs besoins de logement et des façons de diffuser de l'information au sujet des services afin d'aider à répondre à ces besoins. En 2004-2005, des consultations ont été tenues dans les Prairies avec les communautés vietnamiennes, philippines et indochinoises, et en Colombie-Britannique avec la communauté sud-asiatique au sujet des besoins en logement de leur population vieillissante. **Citoyenneté et Immigration Canada** a mené une recherche d'opinion publique auprès de nouveaux immigrants en 2004-2005 en vue d'améliorer son site Web, *Se rendre au Canada : Portail sur l'immigration*, afin d'offrir de l'information supplémentaire et des outils pour aider les nouveaux arrivants à mieux s'intégrer à la société et au marché du travail canadien. **Parcs Canada** a continué à travailler avec les groupes ethnoculturels afin de les encourager à proposer des lieux, des personnes et des événements qui peuvent être désignés d'importance historique nationale. En 2003, **Parcs Canada** a lancé une stratégie pour commémorer l'histoire des communautés ethnoculturelles. En 2004-2005, ont eu lieu 16 consultations regroupant des spécialistes de l'histoire ethnoculturelle et 22 groupes culturels avec des communautés africaine, chinoise, allemande, japonaise, juive, italienne, mennonite, portugaise et ukrainienne.

Les consultations avec les communautés étaient également cruciales pour évaluer l'incidence des politiques et des programmes gouvernementaux sur les groupes ethnoculturels. **Service correctionnel Canada** a mis en place un numéro sans frais pour les membres des communautés ethnoculturelles qui ne peuvent pas se permettre des appels interurbains pour discuter de questions correctionnelles liées à la réinsertion sociale des contrevenants appartenant à des groupes minoritaires. **Statistique Canada** (SC) a mené des évaluations et des consultations sur de nouvelles questions, notamment celles sur la diversité canadienne, pour le Recensement de la population de 2006. En 2005-2006, SC prévoit continuer avec presque tous les groupes ethnoculturels et les centres d'immigration de partout au pays dans le cadre du recensement de 2006, afin d'obtenir leur accord pour faire la promotion du recensement auprès de leurs clients à l'aide des documents de SC, qui seront offerts en plus de 40 langues.

En 2004-2005, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** (AAC) a entrepris, en collaboration avec **Patrimoine canadien**, un projet de sensibilisation, nommé *Reaching Out to New Opportunities*. Cette initiative comprenait des tables rondes avec différentes communautés pour trouver des façons qui permettraient à AAC d'améliorer la sensibilité aux réalités culturelles dans ses programmes et services. L'an dernier, on a produit une ébauche du mandat pour le comité de la diversité de la Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada. Le mandat du comité comprend la consultation et le partenariat avec des représentants de différentes communautés, y compris les Autochtones, pour assurer que les activités du musée sont précises et appropriées. Le **Musée des beaux-arts du Canada** a consulté des représentants des communautés qui seraient présentes dans les prochaines expositions, notamment le *South Asian Visual Arts Collective* de Toronto et plusieurs groupes de la région de la capitale nationale, par exemple le Centre communautaire indo-canadien. En 2005-2006, **Sécurité publique et Protection civile Canada** cherchera à trouver de nouvelles façons de renforcer son approche relative à l'engagement des citoyens, y compris la sensibilisation aux communautés ethnoculturelles. L'approche sera axée sur quatre piliers principaux : la recherche, la sensibilisation des communautés, les communications ainsi que le recrutement et la formation.

programme d'études de l'INM pour 2004-2005 comprenait un certain nombre de modules de formation relatifs au multiculturalisme. Le centre d'éducation et de formation de la **Fondation canadienne des relations raciales** (FCRR) a continué à donner de la formation sur la lutte contre le racisme aux employés du fédéral et au public. L'an dernier, il a donné le cours *Éducation anti-raciste et pour l'équité* aux enseignants du *Toronto District School Board*, et a créé et donné, entre autres initiatives, l'atelier de formation *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* pour **Ressources humaines et Développement des compétences Canada**, qui s'inscrivait dans le cadre de *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*. En 2005-2006, le FCRR mettra sur pied un bureau des orateurs afin de faire participer divers groupes et d'améliorer la compréhension et le respect des communautés ethnoculturelles.

Une culture qui soutient la diversité

Beaucoup de milieux de travail du gouvernement fédéral ont élaboré des stratégies visant à soutenir la diversité dans le cadre de leur culture organisationnelle quotidienne.

Plusieurs ministères et organismes ont élaboré des politiques officielles qui codifient le respect des employés de toutes les origines. Le **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail** a rédigé un « code de valeurs et d'éthique » afin de s'assurer que tous les employés, les clients, les entrepreneurs et les partenaires sont traités équitablement et avec respect. L'**Office de commercialisation du poisson d'eau douce** (qui met en marché et commercialise le poisson et ses produits dérivés) a élaboré l'an dernier une politique sur le respect en milieu de travail qui interdit le harcèlement sous toutes ses formes et prévoit également un mécanisme de dénonciation de tout cas perçu de harcèlement. En 2004, le **Musée canadien de la nature** a élaboré une « politique sur les mesures d'adaptation », une « politique anti-discriminatoire et anti-harcèlement » et une « politique d'équité en matière d'emploi ». Le personnel a été informé de diverses politiques et tous ces documents font dorénavant partie de la trousse d'orientation offerte aux nouveaux employés. La **Commission de la capitale nationale** (l'intendant des terrains et des édifices fédéraux de la région de la capitale nationale) a créé, en janvier 2005, un groupe de travail en vue d'élaborer une politique sur les mesures d'adaptation au travail afin de favoriser un milieu de travail inclusif, sans obstacles et non discriminatoire.

L'Agence reconnaît que la « **PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET UN TRAITEMENT JUSTE POUR TOUTES LES CANADIENS PERMETTENT D'ARRIVER À DES PRATIQUES DE GESTION SAINES** » – **AGENCE CANADIENNE D'ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE** – **développement du Canada** a élaboré la proposition d'adopter une approche plus inclusive en ce qui a trait aux célébrations de fêtes. Le **Service correctionnel du Canada** (SCC) a nommé un imam comme premier musulman au sein du SCC situé à l'Établissement de Joyceville à Kingston (Ontario). La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a aidé des gestionnaires à planifier des séances administratives afin d'éviter qu'elles entrent en conflit avec des événements religieux ou culturels importants. Le **Service canadien du renseignement de sécurité** (SCRS) a modifié sa politique pour que les gestionnaires déploient « tous les efforts raisonnables » afin de répondre aux demandes des employés désirant des congés pour respecter leurs croyances religieuses.

Il y a plusieurs plans en place pour mettre en œuvre les politiques officielles de diversité en 2005-2006. Faire part aux employés de l'engagement à respecter la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et favoriser la diversité fera partie des priorités du **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail** et de la **Monnaie royale canadienne**. L'**Office national du film du Canada** prévoit mettre sur pied un comité régional de la diversité en 2006-2009. **Développement économique Canada** (pour les régions du Québec) dressera un plan d'action officiel sur le multiculturalisme pour guider ses politiques et programmes publics. Le **Conseil national d'Exportation et de Développement Canada** introduira un Prix de la diversité axé sur le travail des équipes du Ministère pour récompenser les efforts des équipes qui encouragent la diversité dans leur milieu de travail.

L'Onest, ayant le cantonnais et le mandarin comme langue maternelle, ont été inscrits à des cours de langue française. En 2005-2006, **Santé Canada** examinera la possibilité d'offrir davantage de formation en langues officielles étant donné que de plus en plus de postes exigent le bilinguisme. **Transports Canada** adaptera les méthodes de formation afin de faciliter les cours de langue française pour les employés dont la langue maternelle n'est pas l'anglais.

Plusieurs ministères ont récemment mis en place des entrevues de fin d'emploi à l'intention des employés qui quittent afin de déterminer la raison de leur départ. L'objectif des entrevues est de déterminer et d'éliminer tout obstacle à la rétention des employés, surtout ceux des groupes désignés tels que les minorités visibles. Ces institutions sont notamment le **Secrétariat de l'ALÉNA** – Section canadienne (qui est responsable de l'application des dispositions de règlement des différends de l'Accord de libre-échange nord-américain) et **Ressources naturelles Canada**. Les **Forces canadiennes** ont ajouté une question relative à l'identité des membres de groupes désignés à leur sondage de fin d'emploi pour les personnes qui quittent les Forces. En 2005-2006, le **Centre de recherche sur le développement international** commencera également à mener des entrevues de fin d'emploi.

Les principaux groupes de minorités visibles

En 2001, les principaux groupes de minorités visibles au Canada étaient les Chinois, les Asiatiques du sud et les Noirs. Environ 25 pour 100 des Chinois étaient nés au Canada, par rapport à 29 pour 100 pour les Asiatiques du sud et à 45 pour 100 pour les Noirs. (Source : « Les Noirs au Canada : une longue tradition », *Tendances sociales canadiennes*, printemps 2004, Statistique Canada).

Formation sur la diversité et sensibilisation au multiculturalisme

Beaucoup de ministères offrent de la formation aux employés pour favoriser un milieu de travail dans lequel les personnes de toutes les cultures sont respectées.

Une formation obligatoire pour la majorité ou pour tous les employés sur la diversité et la non-discrimination était fournie par plusieurs institutions, dont la **Banque de développement du Canada**, **Environnement Canada**, **Ressources naturelles Canada**, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** et la **Monnaie royale canadienne**. Plusieurs ministères et organismes, dont **Agriculture et Agroalimentaire Canada**, la **Société d'assurance-dépôts du Canada**, l'**Administration canadienne de la sûreté du transport aérien**, **Exportation et développement Canada** et le **Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada**, prevoient offrir, en 2005-2006, aux employés et aux directeurs davantage de formation portant sur la sensibilisation au multiculturalisme et la diversité.

Des moyens moins formels d'aider les employés à se familiariser avec différentes cultures ont aussi été utilisés. Des représentants d'**Exportation et développement Canada** (EDC) ont organisé une séance de sensibilisation et d'interaction pour les employés, sous forme de déjeuner-conférence, intitulée *Comité sur la diversité religieuse*. Les membres de ce comité d'experts en religion de traditions islamique, hindoue, chrétienne, juive et bouddhiste ont attiré une assistance record. Les employés d'EDC se sont familiarisés avec les diverses pratiques religieuses et spirituelles, leurs célébrations et coutumes ainsi qu'avec leurs exigences en matière de tenue vestimentaire et de régime alimentaire.

Faire connaître l'importance d'une main-d'œuvre diversifiée à de nouveaux employés est une stratégie efficace pour promouvoir l'esprit du multiculturalisme. La **Commission de l'immigration et du statut de réfugié** du Canada (CISR) a lancé un nouveau programme d'orientation pour nouveaux employés en 2004-2005 qui comprenait des renseignements sur l'équité en matière d'emploi et la diversité. On a fortement encouragé les nouveaux employés à assister aux audiences des trois tribunaux du CISR, qui débattaient de cas où les immigrants et les réfugiés souhaitent demeurer au Canada, afin de les sensibiliser davantage à certains défis auxquels sont confrontés d'autres cultures. La division ontarienne de **Transports Canada** a créé une vidéo pour aider à promouvoir la stratégie de diversité du ministère. Elle sera présentée lors des cours d'orientation, des salons de l'emploi, des séances d'information, de la Semaine nationale de la fonction publique, des séances de sensibilisation à la diversité et d'autres tribunes pertinentes.

Certains ministères ont offert la formation sur la diversité à l'externe. Le **ministère de la Justice Canada** a fourni un financement pour l'Institut national de la magistrature (INM), un organisme indépendant, qui offrait de la formation continue pour les juges, nommés au fédéral et au provincial, partout au Canada. Le

D'autres initiatives ont été planifiées pour l'exercice 2005-2006 en vue de recruter un plus grand nombre de membres des collectivités ethnoculturelles dans la fonction publique fédérale. La **Commission de la fonction publique du Canada** effectuera une étude afin de mieux comprendre les facteurs qui contribuent à augmenter l'écart entre le taux de candidature et le taux de nomination des membres des minorités visibles et d'évaluer l'efficacité des stratégies adoptées en vue d'améliorer le taux de recrutement des membres des minorités visibles au sein de la fonction publique. L'**Agence canadienne d'inspection des aliments** examinera sa politique qui consiste à donner priorité aux citoyens canadiens lors du recrutement externe et pourrait leur compte des résidents ayant obtenu le statut d'immigrant reçu, offrant ainsi plus de perspectives d'emploi aux personnes de diverses origines ethnoculturelles. Dans le cadre de son processus de dotation, **Patrimoine canadien** consultera les listes d'équité en matière d'emploi en vue de la participation du Canada à l'Expo Zaragoza 2008 et à l'Exposition universelle Shangai 2010 afin de s'assurer que des membres des minorités visibles qualifiés et compétents sont embauchés.

Les plans d'équité en emploi et de ressources humaines visant à rendre les politiques et les pratiques de recrutement plus inclusives constitueront le principal objectif des institutions fédérales, ou seront mis en œuvre par ces dernières, notamment le **Tribunal canadien du commerce extérieur**, les **Forces canadiennes** (afin d'accroître la représentation des groupes désignés dans l'effectif militaire), **Développement économique Canada** (pour les régions du Québec), **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, la **Gendarmerie royale du Canada** et **Transports Canada**.

Avancement et maintien en poste

En 2004-2005, des efforts ont été déployés afin de donner de l'avancement aux membres de diverses cultures et de les maintenir en poste dans la fonction publique fédérale.

La **Banque de développement du Canada** a élargi son programme de mentorat, qui offrait des conseils et un soutien en matière de perfectionnement professionnel de façon continue, pour augmenter les chances d'avancement en milieu de travail des membres des groupes cibles. **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a mis en œuvre le programme de perfectionnement des cadres visant les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées en vue d'offrir aux membres de ces groupes un apprentissage pour cadres supérieurs et une expérience de travail. **Exportation et développement Canada** (EDC), qui offre une expertise en matière de financement des transactions commerciales et de gestion des risques, a engagé un consultant externe pour qu'il effectue un examen du projet de compétences de l'ensemble de l'entreprise qui soutient le développement professionnel des employés. Le but de ces consultations était de déterminer si ce projet dressait des obstacles pour les employés de différents groupes ethnoculturels. En 2004-2005, **Via Rail Canada Inc.** a procédé à un examen détaillé des systèmes d'emploi. Il a notamment examiné les avancements à l'interne et le perfectionnement du personnel afin de déterminer si les groupes désignés, y compris les minorités visibles, profitent équitablement des occasions d'emploi. Dans l'ensemble, les méthodes de dotation et d'avancement semblaient offrir des chances égales aux membres de minorités visibles. En 2005-2006, **Via Rail Canada Inc.** mettra en œuvre un plan amélioré d'équité en matière d'emploi fondé sur les résultats de son examen des systèmes d'emploi. De plus, au cours de la prochaine année, le **Centre de recherche sur le développement international** (CRDI) examinera son processus de dotation afin de moderniser ses méthodes pour offrir une plus grande flexibilité en ce qui a trait à l'avancement. Le **ministère de la Défense nationale** recrutera jusqu'à la moitié des participants à son programme de perfectionnement du leadership dans des groupes désignés, y compris des minorités visibles.

Puisque la nécessité de parler les deux langues officielles pour obtenir un poste au sein du gouvernement fédéral représente parfois un obstacle à l'avancement professionnel des membres d'autres cultures, certains ministères déploient davantage d'efforts pour donner de la formation visant à développer et à maintenir des compétences en anglais et en français. En 2004-2005, le **Musée des beaux-arts du Canada** a demandé une subvention afin d'offrir de la formation sur place aux employés qui ont besoin d'améliorer leurs connaissances des langues officielles. De la même façon, certains employés d'Anciens **Combattants Canada** de la région de

« Nos politiques et nos programmes, dont le but était de rendre les Forces canadiennes plus inclusives, ont fait du Canada un des chefs de file mondiaux en ce qui a trait à la promotion de l'inclusion du multiculturalisme dans son effectif militaire. Cette position nous donne une occasion d'influencer d'autres pays à cet égard et ainsi d'augmenter la portée de notre voix au sein des comités internationaux tels que l'OTAN. »

— Les Forces canadiennes

Chances égales dans les institutions fédérales (Alinea 3(2)a))

« les organismes fédéraux doivent... faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement. »

Recrutement

Bon nombre de ministères ont entrepris des initiatives en 2004-2005 afin d'appuyer l'augmentation du nombre d'employés de diverses origines ethniques, raciales et religieuses.

Par exemple, il est de plus en plus courant de s'assurer que les membres des comités de sélection d'employés proviennent de divers milieux afin d'aider à prendre des décisions impartiales en matière de recrutement. Le travail a continué au cours de la dernière année sur le site *Regard objectif*, un site Internet interactif inter-ministériel contenant le nom des membres des groupes désignés (y compris les minorités visibles) qui veulent faire partie des comités de sélection. En 2004-2005, le **ministère de la Justice Canada** et **Citoyenneté et Immigration Canada** se sont inscrits au répertoire en ligne et ont intégré des membres désignés à leurs comités. De plus, le **Ministère de la Défense nationale** (MDN) a également élaboré une stratégie de communications lorsqu'il s'est inscrit à *Regard objectif*. Dans le cadre d'une initiative indépendante, la **Gendarmerie royale du Canada** (GRC) a terminé un projet pilote de deux ans visant à modifier les politiques afin d'autoriser un membre de la collectivité à siéger à un comité de sélection dans les cas où le poste à combler est celui de chef de détachement (sergent d'état-major).

Les efforts déployés ont eu pour effet d'augmenter le nombre de cadres issus de minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale. En 2004-2005, plus d'une dizaine de ministères (y compris **Sécurité publique et Protection civile Canada** ainsi que **Transports Canada**) ont travaillé en collaboration avec la **Commission de la fonction publique du Canada** afin de mener un concours externe dans le but d'embaucher des cadres provenant de groupes de minorités visibles.

Le soutien apporté au niveau de la direction est un élément clé pour constituer un milieu de travail inclusif. Un directeur des programmes d'inclusivité a été embauché à un poste de direction au sein d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada** (AAC) dans le but d'élaborer une stratégie de recrutement plus cohérente, plus uniforme et plus inclusive.

La cœllelité de statistiques démographiques relatives aux employés aide les ministères et organismes fédéraux à atteindre leurs objectifs en matière de recrutement. L'année passée, le **ministère de la Justice Canada** a mis sur pied, à l'échelle du pays, le module de recrutement de son système électronique de gestion des ressources humaines, lequel assure le suivi continu des données relatives au recrutement. Le module fait l'objet d'améliorations afin d'être en mesure de suivre de près la participation des membres des groupes désignés, y compris les minorités visibles, à toutes les phases du processus de recrutement. Après avoir été établi comme organisme distinct, le **Centre des armes à feu Canada** (CAFC) (lequel supervise l'administration de la *Loi sur les armes à feu* et le programme canadien des armes à feu) a mené son tout premier sondage concernant la déclaration volontaire à l'automne 2004. Le sondage a permis d'établir une base aux fins de la participation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif du CAFC.

Bon nombre de ministères ont tiré profit des initiatives visant à recruter des employés provenant de diverses cultures. Pendant la période de siège d'hiver 2004-2005, la moitié des étudiants embauchés au **Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada** (CANAFE – unité du renseignement financier du Canada), étaient membres de minorités visibles. Une autre histoire de réussite est celle du programme national de recrutement de météorologistes d'**Environnement Canada**. En août 2004, le Ministère a constitué une banque de 21 candidats jugés admissibles à un niveau de classification d'emploi (dans la catégorie professionnelle et scientifique), lesquels étaient des membres de minorités visibles et des personnes handicapées. Au moment de rédiger le présent rapport, cinq personnes avaient été embauchées de façon permanente à partir de cette banque.

« Un milieu de travail diversifié au sein de CIC constitue un atout puisque certains employés sont eux-mêmes des immigrants et partagent leurs expériences personnelles. Ces points de vue nous aident à comprendre et à élaborer des politiques. »

– **CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA**

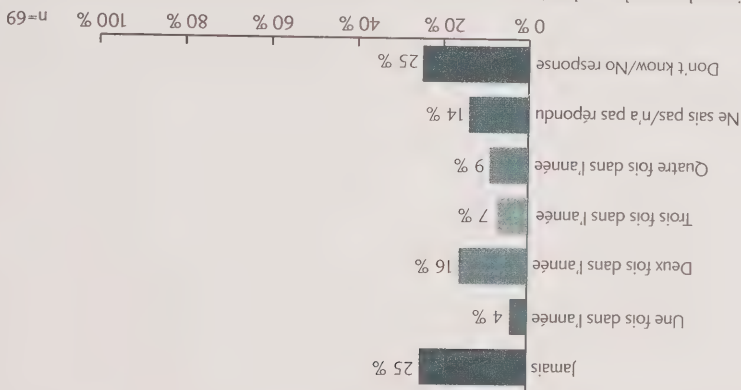
Bien que la fréquence de la formation varie, elle est ordinairement offerte une fois par année (31 pour 100). Toutefois, dans de nombreux institutions fédérales la formation est offerte trois fois par année (19 pour 100) ou cinq fois ou plus par année (15 pour 100). Le plus souvent, cette formation porte sur les questions de diversité et de sensibilisation, sur la compréhension interculturelle, sur l'équité en matière d'emploi et sur la discrimination.

Consultation auprès des groupes ethnoculturels

Pour le dernier exercice, environ 50 pour 100 des répondants ont déclaré n'avoir pas consulté ou ignorent s'ils ont consulté les groupes ethnoculturels afin de s'assurer que les points de vue de ces derniers étaient pris en compte lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et des programmes clés. Pour les ministères et organismes au sein desquels des consultations ont été effectuées cinq fois ou plus et 27 pour 100 ont indiqué que des consultations ont été effectuées cinq fois ou plus et 27 pour 100 ont indiqué avoir été consultés entre une et trois fois. (Figure 5)

FIGURE 5 : Consultation auprès des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux

« Au cours de l'exercice 2004-2005, à quelle fréquence votre institution fédérale a-t-elle consulté les groupes ethnoculturels afin de s'assurer que leurs points de vue sont expressément intégrés à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques, programmes et services clés? »



Comme l'indique le sondage, les institutions fédérales vont de l'avant en ce qui a trait à leur obligation de mettre en application la Loi sur le multiculturalisme canadien. Alors qu'il y a toujours place à une nette amélioration de la situation, les institutions fédérales réalisent des progrès en élaborant des politiques, des programmes et des services qui respectent et reflètent le caractère multiculturel du Canada. La section suivante du rapport souligne les initiatives précises, entreprises par un large éventail d'institutions fédérales en vue d'appliquer la Loi sur le multiculturalisme canadien.

La Loi sur le multiculturalisme canadien et les institutions fédérales

Le paragraphe 3(2) de la Loi sur le multiculturalisme canadien définit, en cinq alinéas, la politique du gouvernement du Canada en matière de multiculturalisme qui s'applique aux institutions fédérales. Le texte qui suit présente certaines initiatives amorcées par les ministères et organismes fédéraux et les sociétés d'Etat au cours de l'exercice 2004-2005 en vue d'appliquer cette loi. La section est structurée de façon à présenter les cinq exigences de la Loi qui s'appliquent aux institutions fédérales. (Paragraphe 3(2)).

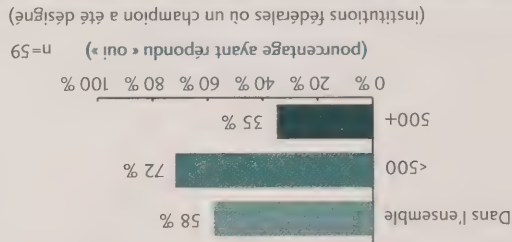
Que signifie minorité visible?

La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit les minorités visibles comme des « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Selon cette définition, les règlements spécifient les groupes suivants comme appartenant aux minorités visibles : les Arabes, les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Japonais, les Coréens, les Latino-Américains, les Asiatiques du Sud, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques de l'Ouest et autres groupes de minorités visibles, notamment les personnes originaires des îles du Pacifique.



Fait intéressant, plus de la moitié (58 pour 100) des institutions fédérales ont déclaré que ce champion était également le champion chargé de l'équité en matière d'emploi. Cette situation s'est présentée plus fréquemment dans les institutions fédérales comptant moins de 500 employés (72 pour 100) comparativement aux organisations comptant 500 employés ou plus (35 pour 100).

FIGURE 3 : Champion de l'équité en matière d'emploi
« Est-ce que le cadre supérieur ou champion est aussi le champion de l'équité en matière d'emploi? » (Pour l'ensemble des institutions fédérales et selon leur taille)



Le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi sont des programmes distincts
Le programme d'équité en matière d'emploi cible quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles – dans le milieu de travail. Le Programme du multiculturalisme a une portée plus large; il favorise la participation de tous les groupes ethnoculturels à la vie sociale, culturelle, économique et politique du Canada.

Formation aux employés concernant les questions de multiculturalisme
Dans l'ensemble, les trois quarts des répondants (75 pour 100) ont déclaré que leur institution offrait des séances de formation aux employés en ce qui a trait à la compréhension interculturelle, à la lutte contre le racisme ou à la promotion de la diversité, alors que 16 pour 100 ont mentionné que leur institution n'en offrait pas. Ce type de formation est de plus en plus courant dans les institutions comptant 500 employés à temps plein ou plus (93 pour 100), comparativement à celles qui en comptent moins de 500 (63 pour 100). Certains des sujets abordés au cours de ces séances de formation portent notamment sur les questions relatives à la sensibilisation à la diversité et à la compréhension interculturelle (79 pour 100 et 77 pour 100 respectivement), à la formation liée à l'équité en matière d'emploi et à la discrimination (67 pour 100 pour les deux), à la communication dans un milieu de travail multiculturel (48 pour 100), ainsi qu'à la lutte contre le racisme et à la façon d'intégrer la diversité dans les nouvelles politiques ainsi que dans les nouveaux programmes et services (37 pour 100 pour chacun). (Figure 4)

FIGURE 4 : Sujets des séances de formation
« Veuillez donner au moins un exemple de sujet abordé durant ces cours ou séances de formation »

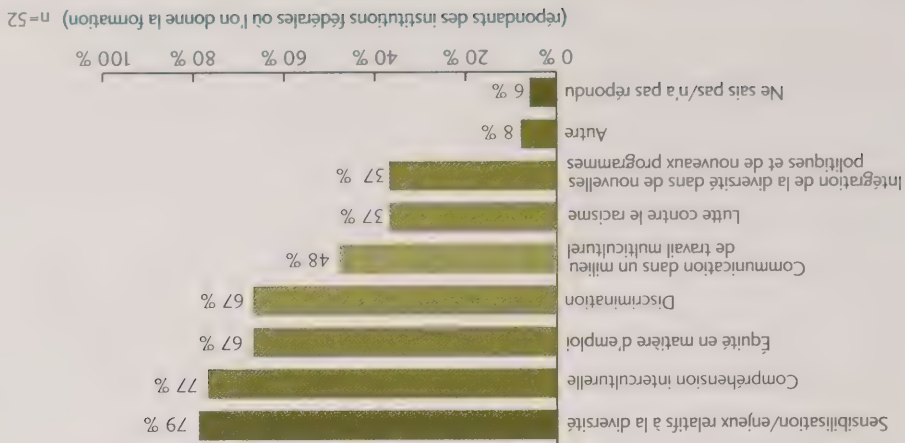
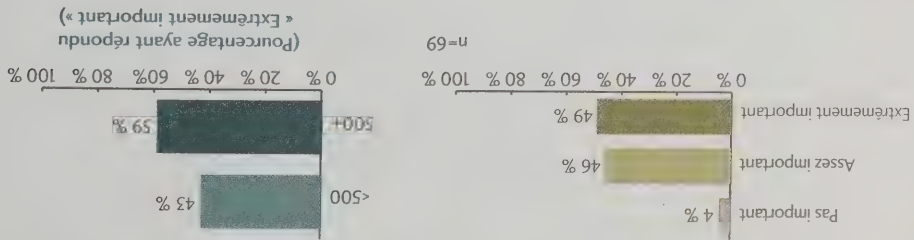


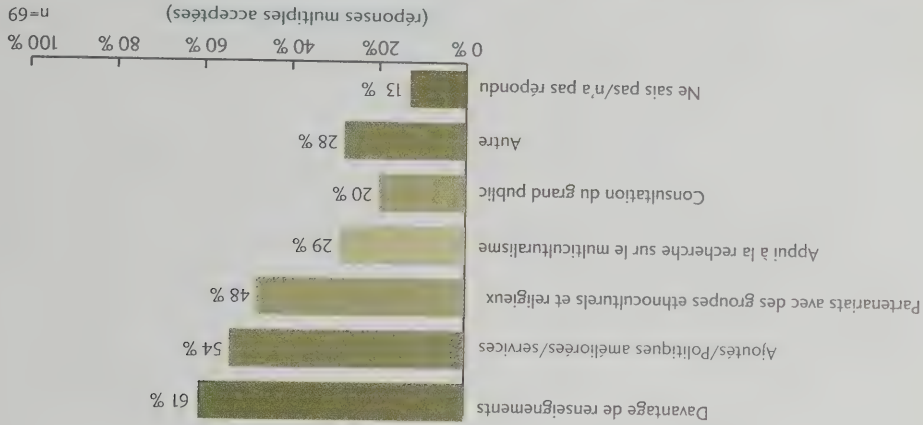
FIGURE 1 : Importance des enjeux de la diversité et du multiculturalisme dans « Dans l'ensemble, quelle est l'importance des enjeux de la diversité et du multiculturalisme dans votre institution fédérale? » (Pour l'ensemble des institutions fédérales et selon leur taille)



Près de la totalité des répondants (93 pour 100) ont mentionné que les questions de diversité et de multiculturalisme sont parfois ou toujours prises en compte lors de l'élaboration de politiques, de programmes et de services. De nombreux ministères et organismes ont également mis en place de nombreuses façons d'aborder la diversité ethnoculturelle et religieuse au Canada. Ainsi, 61 pour 100 des répondants ont mentionné avoir intégré de nouvelles politiques ou de nouveaux services, ou avoir amélioré les politiques ou les services existants, de façon à mieux refléter les besoins des minorités visibles et des collectivités ethnoculturelles, et un peu moins de la moitié des répondants (48 pour 100) ont signalé avoir établi des partenariats avec des groupes ethnoculturels et religieux. (Figure 2)

FIGURE 2 : Efforts de sensibilisation à la diversité

« Au cours de l'exercice 2004-2005, quelles mesures votre institution fédérale a-t-elle prises pour sensibiliser les gens à la diversité ethnoculturelle, ethnoculturelle et religieuse au Canada? »



Une grande majorité des répondants (96 pour 100) ont déclaré que leur institution fédérale comprenait ses obligations en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans une « certaine mesure » ou dans une « large mesure ». Quelques répondants (4 pour 100) ont déclaré que leur ministère comprenait peu les responsabilités des institutions fédérales en vertu de la *Loi*.

Ministère ou organisme ayant un champion désigné

Près de 9 répondants sur 10 (86 pour 100) ont mentionné avoir nommé un cadre supérieur ou un champion chargé de l'application quotidienne de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans leur ministère ou organisme respectif, comparativement à 12 pour 100 qui ne l'ont pas fait. Dans la plupart des cas, les cadres supérieurs du ministère ou le personnel des ressources humaines agissent à titre de champion. (Figure 3)

Partie II : Application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans l'ensemble du gouvernement du Canada

Aperçu

Le succès continu et les perspectives d'avenir du Canada dépendent de sa capacité à rassembler les gens de toutes origines ethnoculturelles en vue d'édifier une société dans laquelle leur identité et leur patrimoine culturel sont respectés. Afin de tirer pleinement parti de notre diversité croissante, il est important plus que jamais que les institutions fédérales s'assurent que leurs politiques, leurs programmes et les services qu'elles offrent s'adaptent à l'évolution des besoins et des attentes de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes. Les architectes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* reconnaissent le rôle crucial que les organismes fédéraux peuvent jouer dans la préservation et l'amélioration du multiculturalisme au Canada. En plus de donner des directives aux institutions fédérales pour que, « de manière générale, elles conduisent leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada », la Loi exige que les organismes fédéraux traitent des questions d'égalité des chances dans les institutions fédérales, qu'elles favorisent le renforcement des capacités, qu'elles permettent de mieux comprendre et de respecter la diversité, qu'elles effectuent des recherches et recueillent des données pour appuyer l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents, et qu'ils mettent à contribution, comme il convient, les compétences linguistiques et la connaissance culturelle des personnes de toutes origines.

Diversité croissante

La diversité ethnique, raciale et religieuse du Canada continue d'évoluer rapidement. Actuellement, les minorités visibles représentent environ 13,5 pour 100 de la population du Canada, un pourcentage qui devrait augmenter à 20 pour 100 d'ici 2017.

Sondage auprès des institutions fédérales

En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme du *Patrimoine canadien* a demandé à EKOS Research Associates Inc. d'effectuer un sondage annuel en ligne auprès des liaisons ministérielles au sein des institutions fédérales régies par la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Les données recueillies permettront au Programme du multiculturalisme et aux autres institutions fédérales d'évaluer le niveau actuel ainsi que les progrès continus de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Au total, 69 des 98 ministères, organismes et sociétés d'État ont répondu au sondage, ce qui représente un taux de réponse de 70 pour 100.

Importance de la diversité et du multiculturalisme

Une grande majorité des répondants (95 pour 100) attachent beaucoup d'importance aux questions de diversité et de multiculturalisme au sein de leur ministère ou organisme; 46 pour 100 mentionnent que ces questions sont « assez importantes » et près de la moitié des répondants (49 pour 100) précisent qu'elles sont « extrêmement importantes » (Figure 1)

L'importance accordée à ces questions semblait plus élevée au sein des grands ministères et organismes que dans les petits. Ainsi, 59 pour 100 des répondants dans les ministères comptant 500 équivalents temps plein (ETP) ou plus ont mentionné que ces questions étaient « extrêmement importantes », par rapport aux répondants des organismes comptant moins de 500 employés (43 pour 100).

Une nation en construction



Comme l'illustre l'œuvre *Une nation en construction*, le Canada fut bâti pièce par pièce grâce à la contribution de nombreux leaders canadiens, tels que John A. Macdonald, Emily Carr, John Wats, Louis Riel et Emily Murphy.

Christina Young
 École secondaire St Mathieu
 Orléans, ON
 Le Défi Mathieu Da Costa
 Concours national de compositions
 et de dessins
 1998-1999

L'orientation future du Programme du multiculturalisme

« Les Canadiens et Canadiennes vivent dans une société inclusive fondée sur la compréhension interculturelle et la participation des citoyens. » Cet énoncé constitue un objectif stratégique à long terme du ministère du Patrimoine canadien.

L'approche du Canada en matière de gestion de la diversité est citée en modèle dans le monde entier. Toutefois, notre modèle est actuellement mis à l'essai et nous devons renouveler notre approche afin de nous adapter aux réalités du XXI^e siècle. Le Programme du multiculturalisme est un élément actif et un important catalyseur qui nous a aidé à favoriser l'inclusion et la compréhension entre les cultures et à renforcer la participation des citoyens ainsi que la cohésion sociale. Au cours de la prochaine année, le Programme du multiculturalisme continuera de travailler en étroite collaboration avec les communautés ethnoculturelles et d'autres partenaires en vue de réaliser les objectifs suivants :

- Se pencher sur les nouveaux enjeux et les dossiers de toute première importance auxquels sont confrontées les communautés ethnoculturelles à l'échelle nationale, régionale et locale au moyen de programmes d'intervention plus ciblés.
- Mettre à contribution son expertise, mettre de l'avant les causes profondes des disparités socio-économiques, culturelles et politiques propres aux communautés ethnoculturelles et contribuer à l'élaboration de solutions.

- S'associer aux organismes communautaires représentatifs et aux représentants communautaires de partout au pays afin de créer des liens entre les communautés ethnoculturelles et les institutions pour ainsi supprimer les obstacles qui risquent de compromettre l'accès et la participation de ces communautés à la société canadienne ainsi que leur représentation au sein de cette société.
- Jouer un rôle de chef de file en incitant les institutions publiques et fédérales à prendre des mesures pour s'assurer que les politiques et les programmes reflètent les réalités démographiques et visent à tirer parti de tous les avantages que représente la diversité de la société canadienne.

d'objectifs communs en matière d'inclusion et de renforcement des communautés. Le dernier élément a été élaboré par la Direction générale de la participation des citoyens et de la promotion de Patrimoine canadien.

Guide du multiculturalisme — En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a commencé à élaborer un *Guide du multiculturalisme* qui contient des questions et des recommandations conçues pour aider les décideurs et les fournisseurs de services du gouvernement fédéral à utiliser une grille d'analyse fondée sur le multiculturalisme en vue de déterminer dans quelle mesure les lois, les politiques, les programmes et les services ont une incidence sur les groupes ethnoculturels. Plus de 70 collectivités et intervenants du gouvernement fédéral ont été consultés.

Projets de « changement institutionnel » financés par le Programme du multiculturalisme

En plus de sa collaboration avec les ministères et les organismes fédéraux, le Programme du multiculturalisme a établi des partenariats avec d'autres institutions publiques afin d'accroître la portée de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Voici deux exemples des efforts déployés en collaboration avec des institutions municipales.

Ville du Grand Sudbury — Pour résoudre les problèmes liés à l'exode de la population et à l'évolution démographique, les maires des grandes villes du nord de l'Ontario, dont fait partie la ville du Grand Sudbury, ont déterminé qu'il serait possible de renverser la tendance actuelle en incitant les nouveaux Canadiens qualifiés à venir s'établir dans le nord de la province. Les dirigeants du Grand Sudbury ont compris que leur collectivité était de plus en plus diversifiée, même si elle avait connu une baisse de population. Les consultations communautaires ont également révélé qu'il y avait de la discrimination raciale et que cela constituait un obstacle à la participation civique.

Pour résoudre ces problèmes, la Ville du Grand Sudbury a élaboré le projet *Diversity Thrives Here*. Par suite de la mise en œuvre de ce projet, la municipalité a approuvé un plan officiel sur la diversité parainé par la Ville, un financement annuel pour les questions de diversité qui ferait partie du budget de la municipalité et la constitution d'un groupe permanent formé d'experts en diversité qui ont pour mandat de conseiller le conseil municipal et de sensibiliser la population. Ces outils permettent de supprimer les obstacles qui empêchent les membres des minorités visibles de s'intégrer au marché du travail et d'obtenir des services pour ainsi accroître l'accessibilité et la participation tout en s'assurant que les nouvelles politiques et activités sont inclusives, visionnaires et avant-gardistes.

Service de police de Saskatoon — Le projet *Multicultural Inclusivity within the Saskatoon Police Service* visait à mettre fin à la méfiance et aux préoccupations des communautés autochtones et des minorités visibles à l'égard du Service de police de Saskatoon. Depuis de nombreuses années, les Autochtones ont été victimes de bavures policières, ce qui a considérablement détérioré les relations entre le service de police et les communautés autochtones et les minorités visibles.

Le Service de police de Saskatoon, en partenariat avec un groupe représentant les Autochtones et d'autres groupes ethnoculturels, a élaboré ce projet de changement institutionnel. Ce projet a permis d'améliorer les relations entre le service de police et la collectivité grâce à une formation sur les différences culturelles, des méthodes de recrutement inclusives et l'apport des communautés.

Ce projet a donné lieu à la création du *Saskatoon Police Advisory Committee for Diversity*, lequel est composé de personnes de toutes origines culturelles; à la mise en œuvre d'un plan d'équité en matière d'emploi; à l'élaboration d'un manuel de formation visant à sensibiliser les agents de police aux préoccupations des communautés autochtones et des minorités visibles et à la production de brochures plurilingues. Ce projet a attiré l'attention des médias à de nombreuses reprises et il a permis d'inciter la Ville de Saskatoon ainsi que d'autres institutions communautaires à lutter contre la discrimination en adoptant des politiques et des pratiques favorisant l'inclusion.

qui révèlent que les jeunes Afro-Canadiens ont souvent vécu des expériences négatives dans le cadre de leurs relations quotidiennes à l'école et au sein de leur collectivité. Par conséquent, ils sont plus susceptibles de croire que leur contribution à la vie civique du Canada ne sera pas reconnue, ce qui peut entraîner des conséquences négatives, comme un mauvais rendement scolaire ou même le décrochage. Le projet *Formation de l'identité* a permis de définir comment les jeunes se perçoivent par une exploration de leurs expériences au sein du système scolaire et de leurs collectivités. Cette étude comparait également les opinions des jeunes Afro-Canadiens francophones nés au Canada avec celles des jeunes Afro-Canadiens francophones qui ont immigré au Canada avec leurs parents. Le projet a également proposé une stratégie de soutien que les écoles, les programmes fédéraux et provinciaux de l'Alberta, les centres communautaires et les familles immigrantes devraient offrir aux jeunes Afro-Canadiens francophones pour leur permettre de développer une identité positive et un sentiment d'appartenance.

Un gouvernement à l'image de la diversité canadienne

Tout porte à croire que les institutions publiques canadiennes ne reflètent pas la diversité ethnoculturelle de plus en plus grande du Canada. Au cours de la dernière année, le Programme du multiculturalisme a incité les institutions fédérales à mieux refléter la diversité de la société canadienne et à offrir des services et des programmes qui respectent et valorisent les différences culturelles des Canadiens. En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a encouragé d'autres ministères et institutions publiques à tirer parti de leurs connaissances et de leur expertise afin de mieux refléter la réalité démographique du Canada. Voici certaines initiatives qui ont été mises en œuvre par le Programme du multiculturalisme pour réaliser cet objectif.



Forum sur les politiques Canada 2017 : Au service de la population multiculturelle du Canada de l'avenir — Au cours de l'exercice 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a organisé le Forum sur les politiques Canada 2017 : Au service de la population multiculturelle du Canada de l'avenir. Le forum, qui a eu lieu les 22 et 23 mars 2005, avait pour but d'examiner l'évolution du paysage démographique au pays, ce qui a permis au gouvernement du Canada d'analyser les conséquences politiques de l'évolution et la diversification de la population, en vue de prendre des décisions éclairées en ce qui a trait aux politiques et aux programmes nécessaires pour répondre à ses besoins futurs.

Ce forum sur les politiques, qui rassemblait des hauts fonctionnaires fédéraux, des universitaires et des représentants d'organismes sans but lucratif, était axé sur cinq thèmes clés : les villes, le marché du travail, les jeunes et les enjeux générationnels, les institutions publiques et la santé et les services sociaux. En complément du forum, le Programme du multiculturalisme a établi un partenariat avec Statistique Canada en vue de produire un rapport intitulé *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions*. Ce rapport indique qu'environ 20 pour 100 des Canadiens seront des membres des minorités visibles d'ici 2017, comparativement au recensement de 2001 qui indiquait que les membres des minorités visibles représentaient 13,4 pour 100 de la population.

Plan d'action visant à promouvoir la diversité, le respect et le resserrement des liens entre les Canadiens et la citoyenneté communale — L'exercice 2004-2005 a marqué la fin d'une initiative spéciale d'une durée de trois ans, soit le Plan d'action visant à promouvoir la diversité, le respect et le resserrement des liens entre les Canadiens et à renforcer la cohésion sociale et le concept de la valeur de la diversité et du respect dans le cadre de leurs programmes, de leurs politiques et de la prestation de services; (2) renforcer la cohésion sociale et promouvoir la compréhension interculturelle et interconfessionnelle; (3) créer des outils d'éducation et de sensibilisation afin d'accroître le respect et la compréhension mutuelle au sein de la population et des écoles; (4) élaborer des stratégies et des programmes afin de renforcer la connectivité au sein de la société canadienne et de favoriser la poursuite

Promouvoir la « participation civique » par des projets communautaires

En 2004-2005, les responsables du Programme du multiculturalisme ont travaillé de concert avec des organismes communautaires dans le but d'élaborer et de mettre en œuvre des projets de renforcement des capacités visant à accroître la participation civique des membres des collectivités ethnoculturelles. Les initiatives suivantes montrent la portée, à l'échelle régionale et nationale, de ces projets ainsi que leurs incidences positives sur trois collectivités.

Congrès national portugais-canadien — Le Congrès national portugais-canadien est un organisme cadre qui compte 54 organisations membres, représentant la majorité des provinces. Des études révèlent que malgré leur longue histoire au Canada, les membres de la collectivité portugaise-canadienne sont toujours vulnérables et marginalisés. Ils se retrouvent en nombre disproportionné dans des emplois non spécialisés ou peu spécialisés, ils sont sous-représentés dans le domaine de la gestion et d'autres domaines professionnels et leur revenu moyen est inférieur à celui de certains autres groupes.

Pour résoudre ces problèmes, le Congrès a lancé le projet *Meeting for Action—Réunir para Agir: A Series of Round-Table Discussions for Action on Systemic Problems in the Portuguese-Canadian Community*. Entre 2002 et 2004, le Congrès a organisé 12 tables rondes régionales ainsi qu'une assemblée politique à l'échelle nationale, auxquelles ont participé des représentants de la collectivité portugaise-canadienne ainsi que des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, afin d'élaborer des stratégies pour répondre à ces besoins.

En 2004-2005, le Congrès a mis en œuvre deux projets pluriannuels afin de donner suite aux recommandations qui ont été faites lors des tables rondes : *Meeting for Action*, une initiative visant à soutenir les activités de renforcement des capacités et les initiatives *Thinking Critically—Youth Leadership* qui visent à accroître la participation civique des jeunes Canadiens d'origine portugaise dans plusieurs villes de l'Ontario.

Club du Québec des Africains et Africaines originaires de l'Afrique sub-saharienne — Le projet *Images Plus* a été conçu pour présenter aux jeunes Noirs de la région de Montréal des images qui les encourageront à entreprendre une carrière professionnelle et à participer pleinement à la société canadienne. Ce projet visait les jeunes des communautés haïtienne et jamaïcaine ainsi que de l'Afrique sub-saharienne qui ont été victimes de discrimination et qui sont démunis sur le plan économique. Les portraits de 20 professionnels noirs, qui sont reconnus dans les écoles et dans les centres communautaires. Des exposés ont été présentés aux jeunes dans les écoles, les organismes communautaires et les maisons de jeunes de la région de Montréal et une conférence d'une demi-journée sur l'intégration des jeunes membres des minorités visibles au marché du travail professionnel a été organisée. Après avoir assisté à cette conférence, les jeunes ont affirmé qu'ils se sentaient capables de travailler et de réussir dans différents domaines professionnels.

Alliance Jeunesse Famille de l'Alberta Society — *Formation de l'identité : La façon dont l'image de soi des jeunes immigrants africains francophones a une incidence sur leur réussite*. Il s'agit d'un projet de recherche en action communautaire d'une durée de deux ans auquel ont participé de jeunes Afro-Canadiens francophones de l'Alberta et leurs parents afin de déterminer les obstacles et les problèmes qui les empêchaient de participer pleinement à la société canadienne. Ce projet visait à résoudre les problèmes soulevés par des études menées à l'échelle locale et nationale et par des consultations communautaires

Le projet *Diversity Portrayal and Online Hate Lessons and Student Activities for the Classroom* visait à répondre au besoin des enseignants et des élèves qui suivaient une formation sur les médias et la diversité et qui ne bénéficiaient pas d'un soutien approprié. Du matériel pédagogique sur l'image de la diversité et la propagande haineuse sur Internet a été produit et offert aux classes d'élèves de la sixième à la douzième année dans toutes les provinces et dans tous les territoires.

Le deuxième projet, *Media Literacy and Diversity Education*, a donné lieu à la conception et à la mise en œuvre de deux ateliers de perfectionnement professionnel destinés aux enseignants de l'ensemble des 550 arrondissements scolaires du Canada. Grâce à ce projet, la formation sur les médias et la diversité a été intégrée aux programmes éducatifs de toutes les provinces et de tous les territoires. De plus, ce projet a permis de sensibiliser certains parents et certaines collectivités aux avantages que représente la diversité. Ainsi, de nouveaux partenariats ont été créés entre les conseils scolaires et les écoles et la représentation de la diversité dans les médias a suscité beaucoup d'intérêt.

Strengthening Hamilton's Community Initiative — Mise en œuvre en deux étapes sur trois ans, l'initiative *Strengthening Hamilton's Community Initiative* était un projet communautaire élaboré en réponse à une augmentation des crimes motivés par la haine à Hamilton. L'objectif de la première étape, *Community Outreach Facilitation*, consistait à s'attaquer aux problèmes sous-jacents qui sont à l'origine des crimes motivés par la haine, en particulier les crimes liés au racisme, et à favoriser les relations harmonieuses entre différentes collectivités. Cette initiative a abouti à la création des *Community Advisory Councils on Diversity and Racism*, qui ont été utilisés par la suite par les médias locaux et les services de police de la Ville de Hamilton. Un manuel de formation a été élaboré à l'intention des bénévoles et une formation a été offerte aux membres des organismes communautaires.

La deuxième étape du projet consistait en une évaluation du modèle d'engagement communautaire proposé dans le cadre de l'initiative. Le rapport produit a révélé que cet effort avait généré une vaste discussion publique et une meilleure compréhension du racisme tout en stimulant l'initiative communautaire en matière de protection et de sécurité ainsi que de relations interculturelles et interprofessionnelles. Ce rapport d'évaluation a servi de modèle pour d'autres municipalités qui examinent la possibilité de mettre en œuvre des initiatives semblables.

Promotion de la participation civique

Le Programme du multiculturalisme appuie des initiatives de nature à accroître le sentiment d'appartenance de toutes les collectivités ethnoculturelles ainsi que leur participation et leur contribution à la vie économique, culturelle, politique et sociale du Canada.

Des indicateurs sociaux et économiques récents révèlent que les collectivités où il y a une forte concentration de minorités visibles ou d'immigrants présentent un taux de participation plus faible à la vie sociale, politique et économique. Par exemple, selon l'Enquête sur la diversité ethnique (EDÉ), les membres des minorités visibles sont moins susceptibles de voter lors d'une élection fédérale, et ce, dans une proportion de 30 pour 100.

En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme s'est consacré à la suppression des obstacles économiques auxquels sont confrontées les collectivités ethnoculturelles. Bien que le Canada ait réussi à attirer les meilleurs et les plus brillants candidats, les immigrants sont toujours confrontés au sous-emploi et à des écarts de salaire importants, ce qui s'explique, en partie, par le fait que nos organismes de réglementation ne reconnaissent pas l'éducation et les diplômes obtenus à l'étranger. Malgré leur niveau de scolarité élevé, de nombreux immigrants sont incapables de trouver un emploi intéressant qui correspond à leurs qualifications et à leurs expériences de travail internationales. **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** estime que la non-reconnaissance des titres de compétences étrangers coûte près de deux milliards de dollars par année au Canada.

En 2004-2005, les responsables du Programme du multiculturalisme ont mis en œuvre plusieurs initiatives visant à aider des immigrants et des Canadiens formés à l'étranger à s'intégrer au marché du travail du Canada. Voici un exemple de l'un de ces projets.

Reconnaissance des titres de compétences étrangers — En 2004, le Programme du multiculturalisme a accordé un financement de un million de dollars au *Internationally Trained Professionals Network* (colombie-Britannique et au Policy Roundtable Mobilizing Professions and Trades en Ontario pour un projet

Stratégie de collecte de données normalisées à l'échelle nationale concernant les crimes haineux — En partenariat avec *Statistique Canada*, le Programme du multiculturalisme vise à normaliser la collecte de données concernant les crimes haineux au sein des services de police canadiens. Dans le cadre de cette initiative, une consultation nationale a été organisée en 2004-2005 avec les services de police et l'Association canadienne des chefs de police afin d'élaborer un programme de formation destiné aux services policiers, d'offrir une formation sur place aux multiples services policiers et de mettre en œuvre de nouvelles mesures d'évaluation des crimes motivés par la haine dans le cadre de l'Enquête sur le Programme de déclaration uniforme de la criminalité fondé sur l'affaire. Des activités semblables sont prévues en 2005-2006.

Initiative des institutions inclusives — En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a lancé l'*Initiative des institutions inclusives* dont l'objectif consiste à s'assurer que les politiques, les programmes et les services du gouvernement fédéral, qu'ils soient nouveaux ou qu'ils existent déjà, tiennent compte des priorités et des besoins des collectivités ethnoculturelles. Dans le cadre de cette initiative, les ministères et les organismes fédéraux peuvent recevoir du financement afin d'accroître leur capacité à répondre aux besoins engendrés par la diversification croissante de la population. Afin de tenir compte des besoins et des priorités des collectivités ethnoculturelles et de favoriser des interactions continues avec les institutions fédérales, des projets de groupes communautaires seront également financés dans le cadre de cette initiative grâce aux programmes de financement du gouvernement fédéral qui sont déjà en place. En 2005-2006, le Programme du multiculturalisme entend élaborer des outils de communication et de sensibilisation, déterminer des ministères cibles et créer un réseau de coordonnateurs nationaux.



Concours national de vidéo Mettons fin au racisme!

Le plan d'action a également souligné les efforts constants de lutte contre le racisme qui ont été déployés dans le cadre du Programme du multiculturalisme en vue de supprimer les obstacles de l'éducation et de sensibilisation du public. Le Concours national de vidéo *Mettons fin au racisme!* est une initiative qui vise principalement à sensibiliser les jeunes à la lutte contre le racisme et aux grands changements sociaux par l'entremise des jeunes qui y participent.

Le Concours national de vidéo a lieu chaque année le 21 mars pour souligner la *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*, qui a été établie par les Nations Unies en 1966 et qui est célébrée au Canada depuis 1988 dans le cadre d'une campagne visant à promouvoir l'harmonie raciale. En 2004-2005, plus de 1 000 jeunes de 12 à 18 ans ont présenté 252 vidéos. Les quelque cinquante jeunes qui ont produit les 10 vidéos gagnantes ont participé à une cérémonie de remise de prix. Le Programme du multiculturalisme a également créé une nouvelle stratégie de sensibilisation afin de rendre ce concours accessible au plus grand nombre de jeunes possible. Pour la première fois, 15 ateliers de lutte contre le racisme et de production vidéo ont été organisés dans tout le Canada afin d'aider les jeunes à participer au concours. Les dix vidéos gagnantes ont été montées en messages d'intérêt public qui ont été diffusés par la *Canadian Broadcasting Corporation* et *Société Radio-Canada* pendant six mois. L'exercice 2005-2006 marquait le 10^e anniversaire du concours.

« Lutter contre le racisme » par des projets communautaires

En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a continué de collaborer avec des organismes communautaires dans le cadre de projets visant à lutter contre le racisme. Les exemples suivants illustrent deux approches utilisées pour lutter contre le racisme.

Réseau Education-Médias — Le Réseau Education-Médias est un organisme canadien à but non lucratif qui fait la promotion de l'éducation aux médias et à Internet en offrant aux adultes des outils et des renseignements qui leur permettent d'apprendre aux jeunes comment fonctionnent les médias. En 2004-2005, le Réseau Education-Médias a mené à bien deux importants projets pluriannuels qui étaient financés par le Programme du multiculturalisme.

Plan d'action canadien contre le racisme
Un Canada pour tous

Le 21 mars 2005, soit la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le gouvernement fédéral a lancé *Un Canada pour tous* : Plan d'action canadien contre le racisme, dans le cadre des efforts continus déployés par le gouvernement du Canada afin d'éliminer les obstacles qui nuisent aux perspectives d'avenir de tous les Canadiens. Ce plan d'action contient des stratégies et des initiatives de lutte contre le racisme qui ont été mises en œuvre au sein de vingt ministères et organismes fédéraux. En plus des activités continues du gouvernement, le plan d'action présente de nouvelles initiatives associées au milieu de travail, aux services de police, aux institutions publiques et à l'intégration des nouveaux arrivants, lesquelles doivent être mises en œuvre par le ministère du Patrimoine canadien, Immigration Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada - Programme du travail et le ministère de la Justice Canada.

Le plan d'action en six points constitue un appel à l'action : (1) aider les victimes et les groupes vulnérables au racisme et aux autres formes de discrimination; (2) élaborer des approches axées sur l'avenir pour favoriser la diversité et lutter contre le racisme; (3) accroître le rôle de la société civile; (4) accroître la coopération régionale et internationale; (5) sensibiliser les enfants et les jeunes à la lutte contre le racisme et à la diversité; (6) contre les actes motivés par la haine et les préjugés.

Le Plan d'action canadien contre le racisme répond aux exigences internationales en matière de stratégie générale de lutte contre le racisme préconisées dans la déclaration et le programme d'action de la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui lui est associée (CMCR) ainsi que par le Rapporteur spécial de l'ONU sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance qui lui est associée. Ce plan vise également à soutenir l'application des principes de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale par le gouvernement du Canada.

Voici une description de certaines des nouvelles initiatives de lutte contre le racisme qui seront mises en œuvre par **Patrimoine canadien** dans le cadre du *Plan d'action canadien contre le racisme*.

Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité — Soutenu par le Programme du multiculturelisme, l'Association canadienne des chefs de police a mis en œuvre le Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité afin d'aider les agents de la paix de l'ensemble du Canada à établir de meilleures relations de travail avec les communautés ethnoculturelles et autochtones qu'ils desservent. Le Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité offre une formation et de l'information aux agents de la paix pour leur permettre d'offrir des services de maintien de l'ordre exempts de préjugés. Le Réseau compte également aider les institutions chargées de l'application de la loi à devenir plus représentatives de la population canadienne par des mesures de recrutement et de maintien de l'effectif. Le Programme du multiculturelisme accorde un financement d'environ 1,1 million de dollars sur cinq ans (depuis de 2004-2005) à l'initiative du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité, dont une somme de 159 000 \$ versée en 2004-2005. En 2004-2005, les activités du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité ont été lancées à l'échelle nationale, ce qui comprenait notamment l'établissement de la structure du réseau et une invitation à tous les chefs de police du Canada à se joindre au réseau et à participer à ses initiatives. Le Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité a conçu un site Web interactif qui fournit aux services de police un outil de communication ainsi que des renseignements sur les meilleures pratiques en matière d'application de la loi. Le Réseau organisera une consultation communautaire nationale ainsi qu'une conférence intitulée « Building Trust » qui sera présentée à Toronto en avril 2006.

Financement de projets visant à favoriser la « compréhension interculturelle »

Le Programme du multiculturalisme a soutenu également un certain nombre de projets nationaux et régionaux partout au pays qui favorisaient la compréhension interculturelle. Voici deux exemples de projets entrepris en 2004-2005 qui ont donné des résultats positifs dans les communautés où ils ont été mis en œuvre. Ces exemples démontrent également à quel point une collaboration efficace entre le Programme du multiculturalisme et des organismes communautaires favorise une meilleure compréhension entre divers groupes ethnoculturels et la population en général.

Association multiculturelle de Carleton County (Nouveau-Brunswick) — Le projet *Building Bridges* a été élaboré pour relever les défis auxquels doit faire face Carleton County, une région rurale où il est essentiel d'attirer et de garder des immigrants issus de minorités visibles afin de contrer le taux de natalité décroissant. La population de Carleton County a augmenté de 20 pour 100 au cours des dernières années, surtout en raison de l'immigration et des 28 groupes ethnoculturels qui vivent maintenant dans la région. Par conséquent, le projet a répondu à un besoin qui se fait de plus en plus ressentir, soit d'améliorer les communications interculturelles afin de créer une harmonie culturelle, de lutter contre le racisme, et de s'assurer que les entreprises, tous les ordres de gouvernement dans la région et les établissements d'enseignement comprennent les avantages de la diversité, favorisent la participation communautaire ainsi que la compréhension entre les cultures.

Association canadienne pour les Nations Unies — L'Association canadienne pour les Nations Unies est un organisme de bienfaisance national établi en 1946 pour sensibiliser les Canadiens aux Nations Unies et aux problèmes internationaux importants qui nous touchent tous. Le Programme du multiculturalisme a financé le projet de l'Association intitulé : *Integration and Belonging: A Youth Education and Community Outreach Initiative*. Ce projet a rassemblé des participants provenant de différents milieux ethniques, raciaux et religieux afin de trouver des solutions pour renforcer la cohésion dans la communauté et améliorer la compréhension interculturelle. Le projet portait sur les jeunes et les nouveaux chefs de cinq communautés partout au Canada. Il comportait deux volets principaux : un volet consacré à la *sensibilisation des jeunes*, qui offrait des ateliers à l'intention des jeunes et des consultations avec des professeurs; et un volet qui portait sur la *sensibilisation communautaire*, qui permettait d'établir un dialogue éclairé et fructueux entre les chefs de diverses communautés locales. Les discussions ont mené à l'élaboration de plans d'action pour chacune des communautés en vue de faire valoir les avantages de la diversité et de sensibiliser les membres des diverses communautés à cette réalité.

La lutte contre le racisme et la discrimination

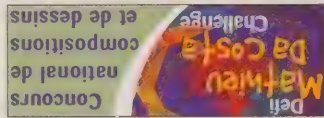
Le Canada est perçu comme un leader mondial en raison de son cadre juridique solide qui favorise l'égalité réelle et la lutte contre la discrimination. Malgré les résultats des récents sondages qui révèlent que 77 pour 100 des Canadiens sont fiers du caractère multiculturel du Canada, de nombreux Canadiens sont toujours confrontés à des obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la société. Des indications récentes d'exclusion sociale révèlent des disparités au sein de différents groupes de la société. Des indicateurs principaux les minorités visibles. En 2002, le Programme du multiculturalisme, en collaboration avec **Statistique Canada**, a mené l'Enquête sur la diversité ethnique (EDE) afin de mieux comprendre le vécu des membres des minorités de différentes origines ethnoculturelles au Canada. L'EDE a révélé que 35 pour 100 des membres des minorités visibles du Canada ont déclaré avoir été victimes d'un traitement discriminatoire ou injuste au cours des cinq dernières années en raison de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Parallèlement, près de 50 pour 100 des Noirs au Canada ont déclaré avoir été victimes de discrimination ou de traitement injuste, en comparaison de 34 pour 100 des Sud-Asiatiques et de 33 pour 100 des Chinois.

Il est important de lutter contre le racisme afin de protéger les droits de tous les Canadiens, soit le droit d'être à l'abri de la discrimination et de participer pleinement à tous les aspects de la vie canadienne. En 2004-2005, le gouvernement fédéral a émis le premier *Plan d'action contre le racisme* de l'histoire du pays.

Mois de l'histoire des Noirs — C'est en février 1996 que le premier « Mois de l'histoire des Noirs » a été officiellement instauré, à la suite d'une motion unanime du Parlement. À chaque année, les Canadiens participent aux activités qui commémorent le patrimoine des Canadiens de race noire et en découvrent la riche histoire et le vécu ainsi que le rôle essentiel que les Noirs ont joué dans le développement de notre pays. L'exercice 2004-2005 a marqué le dixième anniversaire du Mois de l'histoire des Noirs au Canada. Plusieurs activités ont été organisées partout au Canada en partenariat avec les universités, les bibliothèques, les ministères fédéraux et les associations des communautés noires. Les activités comprenaient notamment l'exposition itinérante *Black Ink/Encre Noire*, qui présentait la richesse et la diversité de la littérature noire canadienne et internationale dans cinq villes, la projection de films, des discussions en groupe et le Défi Mathieu Da Costa. Ces événements ont été soulignés dans le Calendrier national des activités du Mois de l'histoire des Noirs.



Le Défi Mathieu Da Costa — En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a organisé l'événement annuel du Défi Mathieu Da Costa à été le premier Noir à avoir foulé le sol canadien, alors qu'il travaillait à bord du navire qui amena Samuel de Champlain au Canada, il y a plus de 400 ans. Ses talents d'interprète ont contribué à combler le fossé culturel et linguistique qui existait entre les premiers explorateurs français et le peuple Mi'kmaq. Aujourd'hui, Mathieu Da Costa est célébré à titre de pionnier des relations interculturelles et de modèle pour tous les Canadiens. Afin de reconnaître cette importante figure de l'histoire canadienne, le Programme du multiculturalisme a lancé le défi Mathieu Da Costa en 1996. Le Défi donne la chance aux élèves âgés de 9 à 18 ans partout au pays d'effectuer des recherches, de faire des découvertes et de souligner la contribution de certaines personnes d'origine autochtone, africaine ou de toute autre origine ethnoculturelle à l'édification de notre pays.



En 2004-2005, le Défi a reçu 1 053 entrées (des nouvelles, des poèmes et des illustrations) provenant de toutes les provinces et les territoires. Onze entrées gagnantes ont été sélectionnées et les gagnants ont participé à une cérémonie de remise des prix animée par le ministre d'État au Multiculturalisme.

Mois du patrimoine asiatique — En décembre 2001, le Sénat du Canada a adopté une motion désignant le mois de mai comme le Mois du patrimoine asiatique, afin de commémorer le patrimoine des Canadiens d'origine asiatique et de souligner leur importante contribution à l'édification de la société canadienne.



En 2004-2005, de nombreux événements célébrant le patrimoine asiatique ont été organisés partout au Canada et de l'information récente sur le Mois du patrimoine asiatique était affichée sur le site Web du Programme du multiculturalisme. Le Programme du multiculturalisme, en partenariat avec d'autres programmes au sein du ministère du Patrimoine canadien et d'autres ministères et organismes fédéraux, a présenté diverses activités, notamment la projection de films, des discussions en groupe et des ateliers sur le patrimoine asiatique. Ces activités ont permis de mieux comprendre et d'apprécier la contribution de la communauté asiatique à la société canadienne.

Table ronde transculturelle sur la sécurité — Le Programme du multiculturalisme a joué un rôle important dans la création de la Table ronde transculturelle sur la sécurité en appui au ministère de la Justice Canada et Sécurité publique et Protection civile Canada. Les principaux objectifs de la table ronde sont de donner un aperçu aux représentants du gouvernement des mesures de sécurité sur les diverses communautés du Canada, afin de faciliter un vaste échange d'information entre les représentants du gouvernement et les communautés, et de promouvoir le respect mutuel et la compréhension entre tous les Canadiens, grâce à diverses activités de sensibilisation. Une description plus détaillée du travail de la Table ronde est présentée à la section « Pratiques exemplaires ».

- **La compréhension interculturelle :** appuyer les programmes et les initiatives qui favorisent la compréhension des différences culturelles, valoriser la diversité et promouvoir l'établissement de liens parmi tous les secteurs de la société et au sein de toutes les communautés urbaines et rurales.
 - **La lutte contre le racisme et la discrimination :** engager les collectivités ethnoculturelles et le grand public à maintenir un dialogue éclairé et à adopter des mesures soutenues pour lutter contre le racisme et la discrimination;
 - **La participation civique :** offrir aux citoyens actifs d'une population hétérogène la possibilité et la capacité de façonner la société canadienne;
 - **Les institutions canadiennes doivent refléter davantage la diversité canadienne :** jouer un rôle de chef de file auprès des institutions fédérales en les aidant à élaborer des politiques, des programmes et des services qui tiennent compte de la diversité démographique du Canada et qui la reflètent.
- Le Programme du multiculturalisme a réalisé des progrès dans ces quatre secteurs prioritaires grâce à l'élaboration de politiques, des initiatives de promotion et le financement de projets nationaux et régionaux. En 2004-2005, un financement de plus de 8,6 millions de dollars en subventions et en contributions a été approuvé afin de soutenir environ 125 nouveaux projets.
- La recherche, les consultations et les analyses ont continué de jouer un rôle important dans le cadre de l'élaboration des programmes et des politiques. Que ce soit en partenariat avec **Statistique Canada** pour recueillir des données sur les crimes haineux ou avec le Conseil de recherches en sciences humaines ou par ses propres recherches, les résultats obtenus ont permis aux responsables du Programme du multiculturalisme de mieux comprendre la diversité du Canada, de relever les lacunes afin d'en tenir compte et d'intervenir, et d'interpréter les données sur le racisme, la discrimination, l'exclusion sociale et la marginalisation au sein des communautés partout au Canada. De plus, le Programme du multiculturalisme a partagé ses résultats avec des groupes ethnoculturels, des ministères fédéraux, d'autres partenaires et des intervenants.
- Durant l'exercice 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a travaillé en collaboration avec plusieurs intervenants et partenaires, notamment des organismes sans but lucratif, d'autres ordres de gouvernement, des institutions publiques, des chercheurs, des associations professionnelles et commerciales, d'autres ministères fédéraux, des groupes ethnoculturels et des organisations internationales.
- Par ce travail de collaboration, les responsables du programme tentaient de comprendre et d'examiner les causes profondes des disparités socio-économiques qui sont propres aux communautés ethnoculturelles. Ils ont joué également un rôle de premier plan en encourageant les institutions à prendre des mesures qui donnent des chances égales aux Canadiens de toutes les origines ethnoculturelles. La section suivante décrit certaines des initiatives entreprises spécifiquement par le Programme du multiculturalisme et en partenariat avec d'autres intervenants afin de promouvoir les principes du multiculturalisme dans chacun des quatre secteurs prioritaires.



Pour obtenir de plus amples renseignements sur la Loi sur le multiculturalisme canadien, visiter le site www.multiculturalism.pch.gc.ca.

Favoriser la compréhension interculturelle

Être à l'écoute de la diversité raciale et ethnique croissante au Canada requiert des efforts ciblés et continus. En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme, en collaboration avec des organismes communautaires partout au pays, a appuyé des initiatives visant à améliorer la compréhension des différences culturelles et à favoriser l'établissement de liens entre diverses communautés.

Comprendre et respecter les autres cultures constitue la première étape vers l'établissement de liens entre les communautés ethnoculturelles et vers la collaboration en vue de réaliser par des initiatives annuelles de sensibilisation de la population comme le Défi Mathieu Da Costa, et par l'aide accordée à des organismes communautaires qui font la promotion du Mois de l'histoire des Noirs et du Mois du patrimoine asiatique, comme décrit ci-dessous.

Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien

Un pays d'immigration dans un contexte de diversité

La diversité est une caractéristique fondamentale et durable de la société canadienne. Il y a des dizaines de milliers d'années, les ancêtres des Autochtones du Canada, qui étaient de langues et de cultures diverses, ont immigré en Amérique du Nord. Des le XVI^e siècle, plusieurs vagues d'immigration ont commencé à façonner le visage du Canada.

Aujourd'hui, les premières vagues d'immigrants provenaient surtout des États-Unis et de l'Europe, aujourd'hui presque 47 pour 100 des immigrants sont d'une origine ethnique autre que britannique, française ou canadienne. De nombreux groupes de minorités visibles ont vécu au Canada durant plusieurs générations, comme les Canadiens d'origine africaine, qui sont arrivés les premiers il y a plus de 400 ans, et les Canadiens d'origine chinoise et sud-asiatique, qui ont commencé à arriver au cours du XIX^e siècle. Les groupes de minorités visibles qui démontrent la plus forte croissance aujourd'hui sont les Canadiens d'origine arabe et les Canadiens provenant de l'Asie occidentale. En 1981, un Canadien sur vingt appartenait à une minorité visible; en 2001, ce pourcentage était d'un sur sept, et en 2017, on prévoit qu'il sera de un sur cinq. En 2017, on prévoit que les « minorités » visibles à Toronto et à Vancouver représenteront la moitié de la population. La proportion de la population née à l'étranger a atteint le niveau le plus élevé depuis 70 ans. L'immigration compte aujourd'hui pour 55 pour 100 de la croissance globale de la population au Canada. Elle devrait compter pour 100 pour 100 d'ici 2026.

La diversité religieuse augmente aussi rapidement, la religion musulmane étant celle qui connaît la plus forte croissance au Canada. Des 1,8 million de nouveaux immigrants arrivés au Canada au cours des années 1990, les musulmans comptaient pour 15 pour 100, les hindous pour presque 7 pour 100 et les bouddhistes et les sikhs pour environ 5 pour 100 chacun. De 1991 à 2001, les musulmans du Canada ont connu un taux de croissance de 129 pour 100, suivi de 89 pour 100 pour les hindous et les sikhs, et de 84 pour 100 pour les bouddhistes. En comparaison, toutes les autres religions au Canada ont connu un taux de croissance de moins de 5 pour 100 au cours de la même période.

Cadre juridique

Il existe au Canada un cadre juridique solide axé sur la promotion de la diversité et le respect des droits de toutes les personnes, et qui protège ces dernières contre toute forme de discrimination. En 1971, le Canada a été le premier pays au monde à adopter une politique officielle sur le multiculturalisme. La *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982 reconnaît l'importance de la préservation et de la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens. En 1985, l'article 15 de la Charte, portant sur les droits à l'égalité, est entré en vigueur. Cet article précise que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées, sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur ou la religion. En 1988, le gouvernement du Canada a proclamé la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Le Programme du multiculturalisme — Secteurs prioritaires

Le mandat du Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien repose sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. C'est grâce à la mise en œuvre de ce programme que le ministère du Patrimoine canadien compte atteindre l'un des deux objectifs qu'il poursuit : favoriser un Canada ouvert à tous fondé sur la compréhension interculturelle et la participation du citoyen. Le Programme du multiculturalisme est l'un des moyens utilisés par le gouvernement fédéral pour atteindre les objectifs de sa politique sur le multiculturalisme. Ce programme joue un rôle unique et d'expert parmi les institutions fédérales en amorçant le changement. Les priorités du Programme du multiculturalisme ont changé et évolué, tout comme la société et les besoins. Présentement, les priorités sont les suivantes :

Mary Ann Shadd, Harriet Tubman, Rosemary Brown, Sylvia Estes Stark et Carrie Best



Au dessus (de gauche à droite) : Mary Ann Shadd (1823-1893), la première rédactrice en chef de race noire au Canada; Harriet Tubman (1820-1913), Moïse du peuple Noir; Rosemary Brown (1930-2003), politicienne, auteure et travailleuse sociale.

En bas (de gauche à droite) : Sylvia Estes Stark (1839-1944), journaliste, écrivaine et défenseur des droits de la collectivité.

Sylvia Mihajlovic
Ecole St John
Burlington ON
Le Défi Mathieu Da Costa
Concours national de compositions
et de dessins
1997-1998

Avant-propos

Chaque année, en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales doivent rendre compte des activités qu'elles mènent en vue de satisfaire aux exigences de la Loi. Ce rapport souligne certaines des activités importantes réalisées par les diverses institutions fédérales en 2004-2005.

Ce rapport se divise en trois grandes parties :

Partie I

La partie I présente les grandes réalisations du Programme du multiculturalisme de *Patrimoine canadien* et décrit comment le Programme s'emploie à promouvoir les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et appuie les institutions fédérales dans les efforts qu'elles déploient dans le but d'appliquer la Loi et de promouvoir une société unie, équitable et respectueuse.

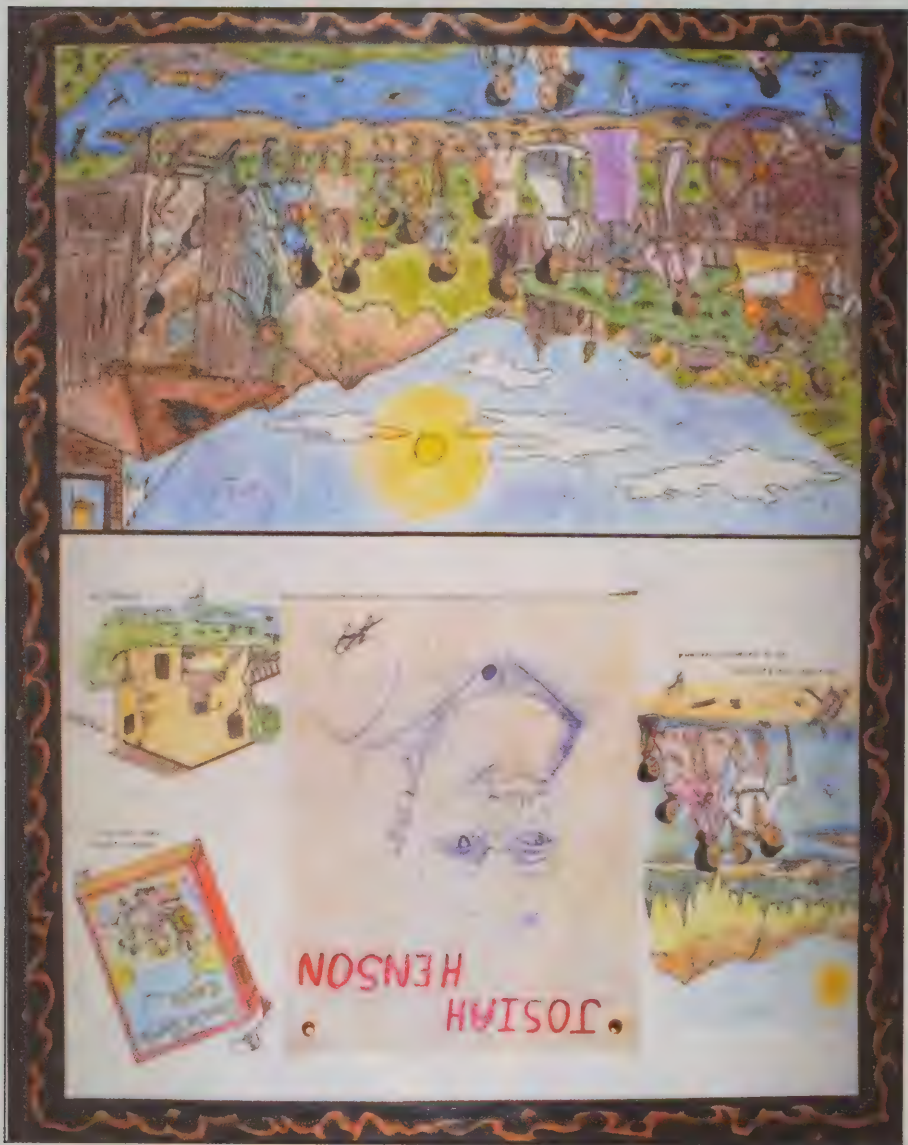
Partie II

La partie II présente d'abord un résumé des résultats d'un sondage effectué auprès d'autres institutions fédérales relativement à leur façon d'appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et donne ensuite un aperçu des initiatives entreprises par les institutions fédérales en vue de soutenir la Loi dans leurs politiques et programmes ainsi que dans la prestation des services.

Partie III

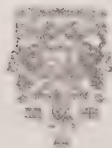
La partie III décrit certaines des pratiques exemplaires appliquées dans deux programmes fédéraux qui ont adopté des stratégies novatrices visant à honorer l'esprit de la Loi.

Josiah Henson



Josiah Henson (1789-1877) a vécu trente ans dans une plantation du Maryland avant de fuir l'esclavage et de devenir pasteur méthodiste, antiesclavagiste, conférencier et fondateur d'une colonie coopérative d'anciens esclaves au Canada. Ses mémoires, publiés en 1849, ont servi d'inspiration à Harriet Beecher Stowe pour son personnage de l'Oncle Tom.

Kylene Cachelin
École primaire Livods George
Kamloops, CB
Le Défi Mathieu Da Costa
Concours national de compositions
et de dessins
1998-1999



Message du Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine

Au fil de notre histoire, nous avons accueilli au Canada des hommes et des femmes de toutes les origines. À force de travail et de persévérance, ces personnes ont donné le meilleur d'eux-mêmes pour intégrer la société canadienne et l'enrichir de leur culture et de leurs réalisations. Aujourd'hui, plus de 32 millions de citoyens canadiens forment une population d'origine culturelle, ethnique, religieuse et linguistique d'une grande diversité.

Le Rapport annuel 2004-2005 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien présente ce que le ministère du Patrimoine canadien – notamment le Programme du multiculturalisme – ainsi que d'autres organismes fédéraux ont réalisé au cours de cette période pour promouvoir les valeurs d'inclusion et de respect de la diversité. Tourné vers l'avenir, ce rapport contribue à bâtir un Canada fort et uni, où tous les citoyens et citoyennes peuvent faire preuve d'engagement et participer à la vie de la société.

À titre de ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine, je suis honorée qu'on m'ait confié la tâche de veiller à ce que les valeurs et les principes inhérents à la Loi sur le multiculturalisme soient reconnus partout au pays. Moi-même issue d'une famille qui a immigré au Canada, je comprends l'importance de ces valeurs et de ces principes, et je les défendrai avec détermination.

Notre modèle de multiculturalisme est beaucoup plus qu'un trait distinctif. Nous y puisons notre force. Les Canadiens et Canadiennes de toutes origines contribuent à l'essor de notre économie, à la vitalité de notre scène politique et à l'édification d'une société ouverte, respectueuse et dotée d'une scène artistique et culturelle exceptionnelle.

Je vous invite à parcourir les pages qui suivent pour en apprendre davantage sur les mesures prises par le gouvernement du Canada et ses organismes afin de promouvoir le multiculturalisme d'un bout à l'autre du pays.

L'honorable Bev Oda, C.P., députée

Table des matières

Message du Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine	1
Avant-propos	5
Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien	9
Favoriser la compréhension interculturelle	10
La lutte contre le racisme et la discrimination	12
Promotion de la participation civique	15
Un gouvernement à l'image de la diversité canadienne	17
Projets de « changement institutionnel » financés par le Programme du multiculturalisme	18
L'orientation future du Programme du multiculturalisme	19
Partie II : Application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans l'ensemble du gouvernement du Canada	23
Chances égales dans les institutions fédérales (Alinea 3(2)a)	27
Accroître la compréhension et le respect de la diversité (Alinea 3(2)c)	34
Servir un public diversifié	34
Recherches et données qui appuient l'élaboration de pratiques, de politiques et de programmes fédéraux pertinents (Alinea 3(2)d)	39
Connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines (Alinea 3(2)e)	42
Partie III : Pratiques exemplaires	45
Élection fédérale : Engager tous les Canadiens dans le processus démocratique	45
Assurer la sécurité du Canada dans une société multiculturelle	47
Conclusion	51
Liste de publications gratuites disponibles au Centre de ressources du Programme du multiculturalisme	55
Index des institutions fédérales	59
Les rapports présentés par les institutions fédérales	63

Rapport annuel sur
l'application de la

Loi sur le
multiculturalisme
canadien

2004-2005



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il a été rédigé pour rendre compte au Parlement de l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Cette publication est disponible en médias de substitution. Pour en obtenir d'autres exemplaires, prière de vous adresser au : Multiculturalisme, Bureau national

15, rue Eddy
11^e étage

Gatineau (Québec)
K1A 0M5

Téléphone : (819) 953-1970
Ligne sans frais : 1 888 77MULTI ou 1 888 776-8584
Télécopieur : (819) 997-0880
ATS : (819) 997-3123

Courriel : Multi_Canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi accessible sur le réseau Internet, à la rubrique :

« Quoi de neuf »

www.multiculturalism.pch.gc.ca

Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2006
No de catalogue CH31-1/2005

ISBN 0-662-69467-8



2004-2005

Loi sur le
multiculturalisme
canadien

Rapport annuel sur
l'application de la



CAI
SS 170
- 061

Government
Publications



ANNUAL REPORT ON THE OPERATION OF
THE CANADIAN
MULTICULTURALISM ACT
2005-2006



multiculturalism



Canadian
Heritage Patrimoine
canadien

Canada

Canadian Heritage has published this document to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

The Report aims to increase awareness about the significance to our lives of the *Act*. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This Report is available in alternative media format upon request.

To obtain copies, please contact:

Multiculturalism National Office
11th Floor
15 Eddy Street
Gatineau, Quebec
K1A 0M5

Tel.: (819) 953-1970
Toll Free Number: 1-888-77-MULTI or 1-888-776-8584
Fax: (819) 997-0880
TTY: (819) 997-3123

Email: Multi_Canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under the "What's New" link on the Canadian Heritage Multiculturalism site:
www.multiculturalism.pch.gc.ca

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2007
Catalogue Number CH31-1/2006
ISBN O-662-49520-9



ANNUAL REPORT ON THE OPERATION OF
THE CANADIAN
MULTICULTURALISM ACT
2005-2006

TABLE OF CONTENTS

A Message from the Minister of Canadian Heritage and Status of Women	1
A Message from the Secretary of State for Multiculturalism and Canadian Identity	3
Foreword	5
Part 1: The Multiculturalism Program.....	9
Priority Area I: Building the Capacity of Ethno-Cultural/Racial Minorities to Participate in Public Decision-Making.....	14
Priority Area II: Helping Public Institutions to Break Down Systemic Barriers to Diverse Populations	16
Priority Area III: Helping Federal Institutions to Integrate Diversity Consideration Into Policies, Programs and Services	20
Priority Area IV: Encouraging Communities and the Broad Public to Engage in Informed Dialogue and Sustained Action to Combat Racism	22
A Canada for All, Canada's Action Plan Against Racism	28
Way Forward for the Multiculturalism Program	31
Part 2: Implementation of the Canadian Multiculturalism Act Across the Government of Canada	33
Equal Opportunity in Federal Institutions (Section 3(2)(a))	43
Capacity Building (Section 3(2)(b))	47
Enhancing the Understanding of and Respect for Diversity (Section 3(2)(c))	52
Research and Data That Support the Development of Relevant Policies, Programs and Practices (Section 3(2)(d))	55
Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of all Origins (Section 3(2)(e))	58
Part 3: Best Practices	59
Parks Canada: Respectful Consultations Lead to Commemorating Canada's Ethno-cultural History	61
National Parole Board: Empowering Communities in the Justice System	62
Canada Revenue Agency: Helping Ethno-cultural Canadians Meet Tax Obligations and Get Benefits	63
Conclusion	65
Publications Available Free of Charge from the Multiculturalism Program.....	69
Index of Federal Institutions	73
List of Federal Institutions that Provided a Submission	75

THE CANADA DAY POSTER CHALLENGE

Every year, the Canada Day Poster Challenge invites young Canadians, aged 5 to 18, to design a poster based on a specific theme that illustrates their pride in Canada. The 2006 Poster Challenge was a resounding success. More than 20,000 young people submitted posters that interpreted the theme Images of Canada. For more information, visit the Poster Challenge Web site at:

www.canadianheritage.gc.ca/affiche-poster



Canada Day Poster Challenge 2006—National Winner

Sofia Hou

Age: 14 years

Ottawa, Ontario

Our nation Canada is seen through the eyes of the people of the country full of diversity and beauty from sea to sea
(*A Mari usque ad Mare*).



A Message from the Minister of Canadian Heritage and Status of Women



The Right Honourable Stephen Harper, Prime Minister of Canada, recently said that he believes the characteristic that most defines Canadians is their openness.

This openness was in evidence during the first encounters between the First Nations and the Europeans, and it has been a constant ever since through our evolution as a country. Wave after wave of immigrants, first from Europe, then from all corners of the earth, have found Canada to be welcoming, and they have also found sanctuary, opportunity, tolerance, and a genuine appreciation for cultural diversity.

Today, Canadians can be proud to live in a country that shares the values of cross-cultural understanding and mutual respect.

As Minister of Canadian Heritage and Status of Women, I intend to ensure that these values are highlighted and shared throughout Canada.

For our federal institutions, it is imperative in a democratic and pluralistic society like ours that their employees accurately reflect and take into account the diversity of our population. As this report reveals, many federal government departments and agencies have made significant progress in respecting diversity, and they continue to find innovative ways to be responsive to the needs of Canadians of all backgrounds and to involve them in society.

The Canada Revenue Agency, for example, has established the Community Volunteer Income Tax Program and tailored it to ethnocultural communities. By training community volunteers in specific communities, the Agency helped thousands of Canadians overcome cultural and linguistic barriers in order to comply with Canadian law and avail themselves of important benefits, such as Child Tax benefits. The Agency worked in cooperation with the Department of Canadian Heritage (who helped fund the initiative), Human Resources and Social Development Canada, the Financial Consumer Agency of Canada, and Citizenship and Immigration Canada.

Although its historical commemoration program has existed for some time, Parks Canada recently noticed that only a small percentage of commemorations were for the contributions of ethnocultural communities. Parks Canada representatives took action and began addressing communities directly. In 2005–2006, they met with 14 distinct communities to encourage them to nominate significant persons, places, and events in their history. The result was a 50 percent increase in nominations.

In June 2006, Prime Minister Harper offered a full apology to Chinese Canadians for the Head Tax and expressed his deepest sorrow for the subsequent exclusion of Chinese immigrants. It was a day that began the healing process in this community after many years of struggle.

As the Prime Minister said in June, "Before we can all move forward together as Canadians and achieve our full potential, we believe we must first lay to rest the past wrong of the Head Tax."

As we remember painful experiences of the past, we must also remember the invaluable contributions that these Chinese immigrants and their descendants have made to our country. We are a richer nation because of them.

The Government formally apologized for the Chinese Head Tax and offered symbolic individual *ex-gratia* payments to living Head Tax payers. Payments will also be made to living conjugal partners of Head Tax payers who are now deceased.

We have made significant progress throughout the federal government in terms of increasing awareness and appreciation of the diverse make-up of our society. And we have done so in consultation with ethnocultural communities. It is by working together that we will continue to create a truly representative public service and an inclusive society, and we can continue to be the welcoming country that we have so proudly become.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'B. Oda', written in a cursive style.

The Honourable Beverley J. Oda, P.C., M.P.

Secretary
of State



Secrétaire
d'État

Ottawa, Canada K1A 0M5

A Message from the Secretary of State (Multiculturalism and Canadian Identity)



Over the past months, I have had many meetings all over our country with Canadians of every background. Each time, I have emerged from these meetings impressed by the respect they have shown for diversity and their shared wish to build a better Canada.

Everywhere, from North to South, from West to East, the citizens of this country are proud to live in a pluralistic society where language, religion, ethnic origins or race are not obstacles to fully participating in community life.

However, we all know that our society is not perfect and that certain specific problems remain. In consulting this report, you will learn about the efforts undertaken over the past 12 months by the Department of Canadian Heritage, and the entire federal administration, to respond to the needs of our highly diverse population.

You will also see that Canada's New Government is firmly committed to ensuring that all citizens can take full part in our country's political, economic and cultural life.

As the new Secretary of State for Multiculturalism and Canadian Identity, I intend to work diligently so that, more than ever, our country will be a model of both openness and cohesion in this world with its expanding exchanges between cultures. We need to make greater efforts to offer Canadians modern programs and policies that are suited to today's reality and that will allow them to respect their cultural roots while being an integral part of Canadian society.

Over the coming months, I intend to work in close cooperation with the Minister of Canadian Heritage, the Honourable Beverley Oda, to ensure that all Canadians can be enriched by the different cultural traditions of their fellow citizens, and together can form one of the most diverse, harmonious and creative societies of the 21st century.

The Honourable Jason Kenney, P.C., M.P.



Canada Day Poster Challenge 2006—Provincial Winner (Nova Scotia)

John Thomson

Age: 14 years

New Minas, Nova Scotia

I chose to represent the cultural diversity and proud heritage of our great country. The poster also shows examples of the natural beauty of Canada, especially its wildlife and interesting landscapes.

FOREWORD

In 1988, Canada proclaimed the *Canadian Multiculturalism Act*, making it the first country in the world to pass a multiculturalism law. The *Act* reaffirms multiculturalism as a fundamental value of Canadian society and the Government of Canada. Among other things, it requires federal institutions to uphold the longstanding values of respect, fairness, and equality, with respect to members of diverse groups. The *Act* helps protect the rights of all Canadians, foster the full participation of all members of society, celebrate Canada's diverse heritage, and recognize the vast contributions of all Canadians regardless of their ethnic, cultural, racial, religious, and linguistic background.

The *Act* requires federal institutions to incorporate cultural sensitivities and respond to the needs of Canadians of all backgrounds in their programs, policies, and services. The Multiculturalism Program of the **Department of Canadian Heritage** plays a key role in supporting federal institutions in advancing the principles of multiculturalism within their organizations.

Under the *Act*, government departments, agencies, and Crown corporations must report annually on their initiatives to preserve and advance a multicultural society. This document reports to Canadians on the progress these institutions made in 2005–2006.

The report is divided into three main parts:

Part I

Part I highlights the main achievements of the Multiculturalism Program of the **Department of Canadian Heritage** and describes how the Program advances the principles of the *Canadian Multiculturalism Act* and supports federal institutions in their efforts to apply the *Act* and promote an equitable and respectful society. This section is by no means comprehensive. It is intended to provide only examples of the types of activities undertaken by the Multiculturalism Program.

Part II

Part II begins by summarizing statistics about federal institutions on their implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* and continues with an overview of some initiatives undertaken by federal institutions to support the *Act* in their policies, programs, and service delivery. While elaborate submissions were received from 98 federal institutions, only a few examples are given for each section of the reporting requirement under the *Act*.

Part III

Part III describes some best practices from three federal programs that adopted innovative strategies to implement the *Act*.

THE MULTICULTURALISM PROGRAM

Part
one



**Canada Day Poster Challenge 2006—Ontario Finalist:
Age Category 15–18 years**

Jeni Young
Age: 17 years
Newmarket, Ontario

THE MULTICULTURALISM PROGRAM

Multiculturalism: A Canadian Reality

As a nation formed by immigration and characterized by demographic diversity, Canada holds multiculturalism as a fundamental Canadian value. Since the country's beginnings, each wave of immigration has brought diverse languages, cultures, and beliefs to Canada, and each immigrant group has subsequently contributed important economic, social, and cultural benefits.

Statistics Canada census indicates that as our birth rate declines, immigration will soon account for all population and labour market growth in Canada. While earlier immigrants came mainly from Europe, more recent immigrants are primarily from Asia, Africa, and the Middle East. It is estimated that by 2017, one in five Canadians will be a member of a visible minority.

In 1971, Canada became the first country in the world to adopt an official Multiculturalism Policy. In 1988, the *Canadian Multiculturalism Act* was proclaimed, reaffirming multiculturalism as a fundamental value of Canadian society and the Government of Canada. Multiculturalism is a policy of inclusion that aims to help people overcome barriers related to race, ethnicity, and cultural or religious background. The Multiculturalism Program is one of the means by which the federal government pursues the goals of its multiculturalism policy.

SINCE ITS BIRTH, CANADA HAS BOUND TOGETHER INDIVIDUALS OF VARYING ETHNIC AND RELIGIOUS BACKGROUNDS IN PURSUIT OF A COMMON GOAL—TO BUILD A PEACEFUL, PROSPEROUS COUNTRY ROOTED IN EQUALITY OF OPPORTUNITY.

— Prime Minister Stephen Harper,
October 23, 2006

In 2005, **Statistics Canada**, in collaboration with the **Department of Canadian Heritage**, produced a demographic projection of visible and religious minorities for 2017, the 150th anniversary of Canadian Confederation. The study projects that in 2017:

- Canada will have a total population of 33 to 36 million people, of whom 6.4 to 8.5 million will be members of visible minorities. By comparison, Canada's population in 2001 was 30 million people, of whom 4 million were members of visible minorities.
- Half of all members of visible minorities—3.2 to 4.4 million—will be South Asian or Chinese, followed by Blacks at 1 to 1.2 million.
- The number of adherents of Eastern religions and Judaism will increase. For example, Muslim Canadians are expected to make up 4.1% to 4.9% of the total population (1.2 to 1.7 million people).
- Half of the population of both Toronto and Vancouver will be visible minorities.

Legislative Framework for Multiculturalism in Canada

The Multiculturalism Program of the **Department of Canadian Heritage** contributes to creating an inclusive and participatory society. Among other objectives, the Department's policies and programs foster active citizenship and participation in Canada's civic life, and strengthen connections among Canadians. The Multiculturalism Program supports these goals through its mandate to preserve and enhance the multicultural backgrounds of Canadians. The Program derives its mandate from the *Canadian Multiculturalism Act*, and is further supported by other legislation including the *Canadian Citizenship Act*, the *Canadian Human Rights Act*, and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Canada has also ratified several international conventions that uphold its fundamental values, including the *Universal Declaration of Human Rights*, the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, the *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, and the *International Covenant on Civil and Political Rights*.

The Four Priority Areas of the Multiculturalism Program

The Multiculturalism Program has four priority areas:

- **Building the capacity of ethno-cultural/racial minorities to participate in public decision-making** (civic participation).
- **Helping public institutions to break down systemic barriers to diverse populations** (institutional change).
- **Helping federal institutions to integrate diversity consideration into policies, programs and services** (federal institutional change).
- **Encouraging communities and the broad public to engage in informed dialogue and sustained action to combat racism** (anti-racism, anti-hate, cross-cultural understanding).

The Multiculturalism Program is delivered both nationally and regionally through headquarters, five regional offices and 23 points of service across Canada. The Program partners with a wide range of stakeholders including other federal institutions; other levels of government; non-governmental, ethno-cultural/racial, community, and religious organizations; academic institutions; and international organizations. The Program seeks to foster active citizenship and participation in civic life for ethno-cultural/racial communities, to strengthen connections among Canadians through research, consultations with stakeholder groups and members of the general public, and provides support for projects involving other federal institutions and community groups. By virtue of its longstanding relationship with over 450 ethno-cultural/racial organizations, the Multiculturalism Program is well positioned to act as a liaison and play a lead role within the federal government on issues related to ethno-cultural/racial communities, visible minorities and newcomers.

In the area of research and policy, the Multiculturalism Program benefits from the valuable work achieved by the Metropolis Project, an international research and policy forum, which helps explore barriers to economic, social, and cultural participation faced by both new and established Canadians. In 2005–2006, the Program organized workshops for the 10th International Metropolis Conference in Toronto and the 8th National Metropolis Conference in Vancouver.

As the first country to adopt an official multiculturalism policy, Canada is often asked to share its expertise with other countries. Each year the Multiculturalism Program meets with international delegations to discuss Canada's approach to multiculturalism; in 2005–2006, the delegations were from China, Denmark, Egypt, Luxembourg, Norway, and Russia.

The Multiculturalism Program is also called upon to represent Canada in international forums related to multiculturalism. In 2005–2006, a representative of the Program, by invitation from the Canadian Embassy in Italy, participated in a number of events to share information on the Canadian approach to multiculturalism and the role of the Government of Canada, and particularly the Multiculturalism Program, in eliminating barriers to civic participation. The Program also organized a side-panel at the annual Human Dimension Implementation Meeting of the Organisation for Security and Cooperation in Europe.

Historical Recognition

Winter 2005–2006 marked a turning point for recognition of the experiences of ethno-cultural/racial communities impacted by historic wartime measures and/or immigration restrictions or prohibitions.

Despite Canada's reputation as one of the world's most inclusive and diverse societies, its history includes actions by the Government of Canada that, although legal at the time, are inconsistent with the values that Canadians hold today. For example, in the late 19th and early 20th centuries, race-based immigration laws and practices excluded certain immigrant communities from entering Canada or restricted their entry into the country. During the First and Second World Wars, some members of ethno-cultural/racial communities were interned and many had their property and assets seized. Many members of these communities have asked the Government of Canada to have their experiences recognized. They placed demands on the Government of Canada to recognize these experiences, and in response, the Government launched a series of consultations with those communities.

On the basis of these consultations, Prime Minister Stephen Harper, on behalf of the Government of Canada, offered on June 22, 2006, a formal apology to Chinese-Canadians for the imposition of the Chinese Head Tax. As a measure of acknowledgment, the Government offered symbolic individual *ex-gratia* payments to living Head Tax payers and to persons who were in conjugal relationship with a now deceased Head Tax payer, in recognition of the stigma and hardship caused by the Chinese Head Tax. The payments are offered to give substantial meaning to the apology and to contribute to healing in the Chinese-Canadian community. The **Department of Canadian Heritage** will continue to develop parameters for the community and national historical recognition programs that were announced at the same time.

The Community Historical Recognition Program will fund eligible community-based commemorative and educational projects that promote awareness of the historical war measures and/or historical immigration restrictions/prohibitions related to ethno-cultural/racial communities. It aims to highlight the contributions these communities have made to Canada and educate Canadians about these historical experiences and contributions.

The National Historical Recognition Program will provide funding for federal initiatives developed in partnership with stakeholders to help commemorate the historical experiences of impacted communities and educate Canadians, particularly youth, about them. It aims to highlight and commemorate the contribution impacted communities have made to Canada. By educating Canadians about the experiences of these ethno-cultural/racial communities, the Government strives to ensure that similar practices do not reoccur. Recognizing the historical experiences and raising awareness through both the Community and the National Historical Programs will contribute to strengthening the sense of inclusion of all communities in Canada, and will highlight the contribution of these communities into building Canada.

The 2006–2007 *Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act* will detail major accomplishments under the auspices of both Historical Recognition Programs.

Mary Mah, a Head Tax payer living in Calgary, travelled to Ottawa to hear Prime Minister Stephen Harper make the June 22 announcement in person. Mah had tears in her eyes as she witnessed the apology take place in Parliament. When she was three years old, Mah became one of the last immigrants charged a head tax; her father paid \$1,000 for Mah and her mother to enter Canada. Now aged 86, Mah said that while the sorrow and hardship experienced by so many can't be erased, the apology will allow people to heal. "This is the day we have all been waiting for," she said in Ottawa. "Now we are really Canadians."

(Source: Calgary Herald, June 23, 2006)

Priority Area I

BUILDING THE CAPACITY OF ETHNO-CULTURAL/RACIAL MINORITIES TO PARTICIPATE IN PUBLIC DECISION-MAKING

Despite Canada's rapidly diversifying population, research suggests that not all ethno-cultural/racial groups are participating equally in civic life. The Multiculturalism Program assists ethno-cultural/racial groups in order that they can fully participate in Canadian society. The following represent some of the initiatives related to civic participation that the Program funded in 2005–2006.

Civic Participation of Ethno-Racial Communities in the School System Project

(Kitchener Downtown Community Health Centre, Kitchener-Waterloo, ON)

The Program's Ontario Region supported the *Kitchener Downtown Community Health Centre* in an initiative to help immigrant families in Kitchener-Waterloo become more actively involved in institutional decision-making around their children's education. Newer immigrant families sometimes find it more challenging to participate in this civic activity than families who are more established in the community.

The initiative used volunteer-led workshops to educate parents about supporting their children's needs in the school system and to encourage them to become actively and effectively involved in their children's education. Twelve schools participated in the project, as well as school board members and the school volunteers.

As a result of this project, the schools developed a better understanding of the educational needs of immigrant children, and the parents developed an enhanced ability to engage the school system and participate in decision-making processes. This model could also be used in other schools. Knowledge gained will be shared through a public forum, and briefings to participants and community partners. Lessons learned and material will be widely disseminated to maximize the benefits of the project.

Grassroots Youth Collective (Toronto, ON)

The *Grassroots Youth Collective* is a collective of culturally diverse, youth-driven organizations. The Collective is dedicated to developing the capacity of youth organizations to better serve their communities and to advocate on behalf of youth in the city of Toronto. The project was funded because youth radicalization is a significant emerging issue, especially in larger city centres, and efforts to positively engage youth are important to curbing youth alienation.

The project organized six policy forums and a conference entitled "Up by the Bootstraps." Discussions focussed on policy issues of importance to racialized youth living in underserved communities. Participants included marginalized youth, funders, policy-makers from different levels of government, and community stakeholders.

Results of this initiative included the presentation of recommendations to policy-makers from different levels of government, enhanced ability of racialized youth to articulate their concerns about lack of access to services, and a more credible voice for the *Grassroots Youth Collective* influencing policy decisions on programs for youth-at-risk. This was a critical initiative in response to violence and youth gangs in Toronto.

PROMIS (*Montreal, QC*)

The *PROMIS* organization carried out a project targeting the immigrant community in the Montreal neighbourhood of Côte-des-Neiges. The initiative was designed to familiarize participants with the values, legislation, regulations, and institutions of Canadian and Quebec society, and to provide opportunities for hands-on participation in various local organizations. This project was undertaken in response to the immigrant community's low level of civic participation. The project aimed to foster the active citizenship of this community and to enhance their involvement in the community.

Nearly 400 people took part in the activities, and more than 90 became active within an agency of their choice as a volunteer or a director. With the understanding and experience they acquired through information sessions and volunteer activities about values, legislation, regulations and institutions, they became more integrated into the community and in workplaces. As a result of this project, although not the initial goal, a number of participants subsequently found paid employment with businesses in Greater Montreal.

This project enhanced the ability of participating immigrant workers and members of ethno-cultural/racial communities to enhance their level of participation in Canadian society. Additionally, the project has helped public, community, and private organizations to be more open to ethno-cultural/racial diversity and to reduce the social and economic barriers that are a symptom of systemic obstacles to full participation by members of ethno-cultural/racial communities in society.

Filipino Community and Beyond: Towards Full Participation in a Multicultural Canada (*National Alliance of Philippine Women*)

The *National Alliance of Philippine Women* brought together Filipinos across Canada to address their concerns and to develop community capacity and initiatives that would contribute to their capacity building and full participation in Canadian society. While mostly focused on women (65%) who are part of the Live-In-Care-Giver program, this project also included the participation of youth and adult men. It was undertaken to address the issue of low income among the community whose members are amongst the highest educated in Canada.

This project was aimed at developing community-based strategies to address economic barriers and combat racism as experienced by this community, enhance women's equality and human rights, and increase the participation of youth in the community's future.

Through meetings, information exchange, and community-based research, organizations working with the Filipino community across Canada increased their understanding of the various issues that affect this community. The organizations also examined their capacity to address these issues, particularly relating to economic barriers, racism, and the participation of women and youth.

As a result of this project, Canada's Filipino community, and particularly women and youth who participated in this project, will be better able to participate in Canadian society. Their voices will be heard in community and mainstream institutions, and in debates that have an impact on the well being of their community. In the longer term, the social and economic participation of this community will be improved.

Priority Area II

HELPING PUBLIC INSTITUTIONS TO BREAK DOWN SYSTEMIC BARRIERS TO DIVERSE POPULATIONS

As the demographic landscape of Canada evolves, public institutions must adapt to better support Canada's diverse society. Some change is already underway in the public realm. However, further change is needed to enhance opportunities for all Canadians to contribute fully to Canadian society. The following are a sample of the relevant projects that took place in 2005–2006 in the area of institutional change.

Diversity at Work: Promising Practices—A Tool for Organizational Development for Health and Social Service Agencies (*Immigrant Women's Association of Manitoba*)

Immigrant communities, and particularly immigrant women, have traditionally experienced barriers to accessing services from public health and social service agencies. The *Immigrant Women's Association of Manitoba* engaged ethno-cultural/racial communities and service delivery organizations to develop a comprehensive, user-friendly diversity practices tool for health and social services agencies. The tool includes a framework of practice and an illustration of best practices, and identifies the benefits and indicators of an inclusive organization.

This project involved community agencies, government departments, and members of ethno-cultural/racial communities who collectively reviewed the benefits and indicators of inclusive organizations. Stakeholders confirmed that they needed tools and supports. The project also highlighted the importance of agencies supporting organizational work that helps them become more inclusive.

As a direct result of this project, three participant health agencies began to network to identify ways they can ensure equitable service for their ethno-cultural/racial clients. Participant organizations have also started to use the tool to assess their own level of inclusion. The tool is also used for educational purposes and for organizational policy and practice changes.

Over the long-term, health and social service agencies in Winnipeg will be well equipped and highly motivated to institute change in their organizations in order to become more sensitive to, and inclusive of, the local racial, cultural, and linguistic communities. Also, ethno-cultural/racial communities in Winnipeg will have strong and active engagement with human service delivery organizations on issues of community benefit.

Diversity in Sport (*Regina 2005 Jeux du Canada Games*)

Studies indicate that first-generation immigrants are less likely than more established Canadians to participate in civic events such as major games. Since Canada's future population growth will rely on immigration, this trend was seen to be a problem when it comes to ensuring adequate numbers of volunteers for future national civic events. The *Regina 2005 Canada Summer Games Host Society* undertook an institutional change project to address this issue. The project was a pilot to develop inclusive policies that invite diverse members of Canadian society, particularly the Aboriginal and ethno-cultural/racial communities, to become more involved in major games. The project worked to educate the Regina "Games Family" (Games volunteers, administrators and mission staff) and Canadians on the value of diversity within Canadian society.

As a direct result of this project, the *Host Society* surpassed its goal of having 449 visible minorities sign up as volunteers. There were also 283 volunteers with disabilities and 500 Aboriginal volunteers. Volunteers were involved in every aspect of the Games. Furthermore, the three major organizations supporting the organization of Sport in Canada (the Canada

Games National Council, their partner host societies and **Sport Canada**) have begun the journey towards full inclusion of all Canadians in the earliest developmental stages of major games in Canada. For example, the 2007 Games in the Yukon are applying the diversity enhancement strategy developed in Regina.

Through this project, the Regina Host Society was able to develop a diversity inclusiveness plan for all equity groups, with a focus on ethno-cultural/racial groups. This project represented a concrete first step towards the greater inclusion of Canada's diverse communities in the implementation of major games in Canada. Many volunteers from the ethno-cultural/racial communities spoke of their genuine pride in participating in this major event in Regina as well as of their increased sense of belonging to the greater community.

Examining Systemic and Individual Barriers Experienced by Visible Minority Social Workers in Mainstream Agencies: A Community Project (*Access Alliance Multicultural Community Health Centre, Toronto, ON*)

The successful economic integration of new immigrants is an important issue within Canada. The *Access Alliance Multicultural Community Health Centre* in Toronto implemented a comparative participatory research project to address employment barriers faced by internationally educated visible minority social workers in comparison to Canadian-trained visible minority social workers. The **Department of Canadian Heritage** (Multiculturalism Program) and **Human Resources and Social Development Canada** supported this initiative.

Key activities included a literature review, targeted surveys, qualitative interviews, and focus group research documenting the perspectives of visible minority social workers, both foreign- and Canadian-educated, as well as employers in mainstream social service agencies and professional/regulatory bodies. The research findings were distributed to a wide variety of stakeholders and networks in the sector. In general, the findings indicated that even though organizations perceive themselves to apply the principles of equity and fairness, this is not always achieved in practice.

Results of this project include the documentation of experiences of racism and barriers to employment and promotion faced by visible minority social workers in Toronto, and enhanced understanding of systemic discrimination within the social services sector. The study also informed the creation of Canada's first Internationally Educated Social Work Professionals Bridging to Employment and Registration Program at Ryerson University.

Multiculturalism is a Fundamental Canadian Value

- | | |
|---------------|--|
| Section 1 | The Canadian Charter of Rights and Freedoms guarantees the rights and freedoms set out in it subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society. |
| Section 15(1) | Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability. |
| Section 27 | This Charter shall be interpreted in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canadians. |

Canada Award and Prix du multiculturalisme

Broadcasting in Canada has not always adequately addressed the reality of Canadian diversity. As in other professional spheres, members of ethno-cultural/racial and ethno-racial communities have traditionally found it difficult to integrate into Canadian broadcasting. The Minister responsible for Multiculturalism created the Canada Award and Prix du multiculturalisme in 1988. The awards honour excellence in French- and English-language television programming that reflects the racial and cultural diversity in Canada.

In 2005–2006, in addition to providing an opportunity for diverse productions to be recognized by the television industry, the Academy of Canadian Cinema and Television gave the winners of the Canada Awards/Prix du multiculturalisme an opportunity to present their work across the country through Canada-wide screenings and seminars. This was done at the suggestion of the Multiculturalism Program that cited evidence for the under-representation of visible-minority performers and crew in the industry.

This project contributed to Canada's television programming being more reflective of the cultural and racial diversity of the Canadian population. It played an important role in fostering greater cultural understanding among Canadians.

Equity and Diversity Audit Template for Law Firms (*Canadian Bar Association*)

Applying diversity and equity practices in practical workplace terms continues to be problematic for many organizations and institutions. To address this issue, the *Canadian Bar Association* (CBA) implemented a project to produce a diversity/equity audit template. This template provides principles, guidelines, and procedures, and highlights current challenges and best practices in effectively implementing equity and diversity practices in organizations within the legal profession. The CBA, law firms, law societies, and legal associations can use this audit template as an aid in further implementing equity and diversity initiatives.

The CBA organized Canada-wide focus groups that demonstrated a desire in the legal profession for practical tools and strategies to effectively implement equity and diversity initiatives. The consultations also indicated an interest in having diversity benchmarks established for the profession as a whole as well as within each law firm and legal workplace.

Capacity Canada (*British Columbia Internationally Trained Professionals Network* and the *Policy Roundtable on Mobilizing Professions and Trades in Ontario*)

The Multiculturalism Program is contributing to resolving the important issue of foreign credential recognition (FCR). The Program is increasing the ability of internationally educated and trained professionals (IETPs) to identify barriers they face and contribute to the development of proposed solutions. FCR is viewed as a critical step toward ensuring the successful economic integration of new immigrants.

The Multiculturalism Program supported the *British Columbia Internationally Trained Professionals Network* and the *Policy Roundtable on Mobilizing Professions and Trades in Ontario* in their efforts to build and strengthen networks of internationally trained professionals across Canada. Through the development of networks across the country, internationally trained professionals are creating a collective voice on issues related to credential recognition, bridges to work, and settlement and labour market strategies. They are thus in a better position to influence change.

In 2005–2006, IETP networks were formed in Alberta and Nova Scotia. In Alberta, the IETPs conducted a needs assessment, met with government stakeholders to inform policy development, and conducted activities to raise public awareness about FCR. In Nova Scotia, the IETP network played a key role in establishing multi-stakeholder roundtables for internationally educated physicians, engineers, pharmacists, and teachers, and contributed to positive changes in relation to engineers and pharmacists becoming licensed.

As a result of this project, IETPs across the country are contributing to the development of policies, programs, and services that can provide effective and efficient solutions to the issue of foreign credential recognition.

Model to Improve Mental Health Services for African-Canadians (*Centre for Addiction and Mental Health and the Transcultural Clinic at the Jean Talon Hospital, Montreal, QC*)

This project aims to bring changes to mental health institutions to help them offer services adapted to the needs and realities of African-Canadians. The African-Canadian population, which includes immigrants and refugees from the African continent, is experiencing significant challenges in fully participating in the economic, social, cultural, and political life of Canada. The *Centre for Addiction and Mental Health* implemented this project in collaboration with the *Transcultural Clinic at the Jean Talon Hospital* in Montreal. The Multiculturalism Program and **Health Canada** jointly funded this project.

The project included consultations with the African-Canadian community and experts to better understand the inadequacy of current mental health services. These services did not take into consideration the impact of colonization or experiences with war and racism on this group's difficulties in integrating into Canadian society. The project aimed to generate a new treatment approach for institutions in order to better address the needs of African-Canadians.

The project also made information available to increase understanding of the needs and realities of African-Canadians related to mental health maintenance and treatment.

Priority Area III

HELPING FEDERAL INSTITUTIONS TO INTEGRATE DIVERSITY CONSIDERATION INTO POLICIES, PROGRAMS AND SERVICES

Federal public institutions also must keep pace with Canada's changing population if they are to adequately serve all Canadian people. In the past year, the Multiculturalism Program encouraged federal institutions to become more representative of Canada's diversity and to provide services and programs that value and respect cultural differences among Canadians. The following represents ways in which the Multiculturalism Program helped address this area in 2005–2006.

The Application of Web-4-All in Overcoming Linguistic and Cultural Barriers (*African Canadian Disability Community Association and the University of Manitoba's Faculty of Education*)

Some members of our society face multiple barriers in accessing public services: for example, a disabled member of an ethno-cultural/racial community might face dual barriers. To address this issue, the *African Canadian Disability Community Association*, in collaboration with the *University of Manitoba's Faculty of Education*, undertook the Web-4-All project. The Multiculturalism Program and **Industry Canada** jointly funded the project.

The project goal was to ensure that Community Access Program (CAP) sites could be fully used by disabled members from ethno-cultural/racial communities. CAP is a Government of Canada initiative administered by **Industry Canada** that aims to provide Canadians with affordable public access to the Internet and with the skills to use it effectively. CAP sites provide information on employment, learning, community integration, and other social and economic opportunities. The Web-4-All project provided training and adapted technology to improve the accessibility and cultural competencies of CAP sites across the country. Diversity training was developed and will be made available to developers of CAP sites interested in exploring strategies to better serve disabled members of ethno-cultural/racial communities.

In considering both disability and multiculturalism, this project contributed to addressing the multiple barriers experienced by a particularly vulnerable segment of the Canadian population. As a result of this project, disabled members of ethno-cultural/racial communities now have increased access to information and support that can facilitate their full participation in Canadian society. Those who use the CAP sites will be able to demonstrate increased autonomy and ability to find employment, develop networks, and participate more actively in the public arena.

Cross-Cultural Roundtable on Security

The *Cross-Cultural Roundtable on Security* is one element of Canada's National Security Policy. It was created to engage Canada's diverse ethno-cultural/racial communities in a long-term dialogue with the Government of Canada. The Roundtable addresses matters related to national security as they impact upon a diverse society.

The Multiculturalism Program continues to participate in setting direction for the Roundtable and to support its outreach activities by providing knowledge and experience in engaging diverse communities.

Multiculturalism Champions Network

Although Canada's Multiculturalism Policy has a solid legislated base, its principles and practices have not always been fully embraced or implemented in all federal institutions. To advance the principles of multiculturalism in federal policies, programs, and service delivery, the Multiculturalism Program launched the *Multiculturalism Champions Network* in the summer of 2005. The goal is to fully implement multiculturalism across the government through the appointment of Multiculturalism Champions. There are currently almost 100 Champions in the over 130 federal institutions which have obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*.

New Years Celebrations Under Different Calendars

Although this Annual Report covers activities from the 2005–2006 fiscal year, the following relates to 2007.

1 January 2007	The first day of the year in the Gregorian Calendar, a solar calendar used since 1582 by Western Christian Churches as a reformed version of the Julian calendar. The Gregorian calendar is common worldwide.
14 January 2007	The first day of the year for those who use the Julian Calendar, a solar calendar first used in Rome in 44 SC. The Julian Calendar is used by the Eastern Orthodox Churches.
20 January 2007	The First of Muharram, the Islamic New Year. It changes each year because it is based on a lunar calendar, which has approximately 354 days.
18 February 2007	Chinese, Vietnamese, and Korean New Year. The date of this New Year's celebration is most often the second new moon after the first day of winter. 2007 is the year of the Pig.
14 March 2007	New Year's Day under the Nanakshahi Calendar, a solar calendar. For Sikhs this calendar officially replaced the Bikarami Calendar in 2003.
19 March 2007	Bikarami Samvat begins, New Year's Day for those who use the Bikarami Calendar. Hindus traditionally used the Bikarami Calendar, which follows a lunar cycle with periodic adjustments that bring it into harmony with solar years.
21 March 2007	Naw Ruz is the first day of the year in the Fasli Calendar, and is celebrated on the first day of spring. In some cases, the day that it is celebrated on is the moment of the Vernal Equinox, which can be the 20th, the 21st, or the 22nd.
14 April 2007	New Year's Day in the Saka calendar, which includes both religious and cultural celebrations for the Sinhalese, Indians, Burmese, Kampuchians, Laotians, and Thais.
13–14 September 2007	Rosh Hashanah, the Jewish New Year, begins at sundown on the first day. The Jewish calendar is lunar, and is composed of 12 or 13 months with periodic adjustments to bring it into harmony with the solar year.

(Source: "Multifaith Calendar 2007: Expressions of Hope", The Multifaith Action Society of BC, 2006.)

Multiculturalism Champions carry out a leadership role as workplace "agents of change" by building awareness and understanding of the importance of multiculturalism and the *Canadian Multiculturalism Act*, and by highlighting its relevance in the development and implementation of policies, programs, and practices across their institution.

The appointment of Multiculturalism Champions has resulted in more complete and relevant submissions from federal institutions for the *Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act*, in addition to a higher level of engagement in multiculturalism related issues.

Priority Area IV

ENCOURAGING COMMUNITIES AND THE BROAD PUBLIC TO ENGAGE IN INFORMED DIALOGUE AND SUSTAINED ACTION TO COMBAT RACISM

Although the Canadian multiculturalism model is commonly applauded by nations around the world, it is not without fault. Despite strong national and international legislation supporting multiculturalism in Canada, racism and racial discrimination occur throughout the country in schools, businesses, workplaces, public institutions, and the general community. The Multiculturalism Program funds community projects and public information/education activities to reduce racism in Canada. The following represent some of the many ways in which the Program addressed this area in 2005–2006.

Tolerance.ca (*Quebec*)

As the Canadian population changes and becomes increasingly diversified, Canadians will need to have access to current information about their changing society. *Tolerance.ca* is a Quebec webzine operated by a group of professionals interested in the concept of tolerance in modern society. The site aims to promote awareness of the major democratic principles on which tolerance is based, and offers a range of content—news stories, resource documents, discussion papers—to encourage reflection and response on the issues of tolerance and diversity, particularly from students and teachers.

Over the past three years, *Tolerance.ca* produced a series of documents on the diversity of values and religious beliefs in colleges and universities in Quebec and Canada. In co-operation with ecumenical experts, journalists specializing in education wrote five articles that were made available online to students and teachers. The group also organized two public discussions on religious values and related issues, which were attended by 120 people and received broad media coverage, particularly from Radio-Canada.

Hits on this site indicate the broad use of its content by students and teachers in Quebec, Canada, and abroad. Most educational search engines, religious organizations, and those interested in ecumenical dialogue index the website (www.Tolerance.ca). As a result of this project, college and university teachers have access to documentation reflective of Quebec's current demographic reality. The project assists teachers and students in addressing issues of demographic and religious diversity within Canadian and Quebec society, and gives students and the public access to a website that provides reference to ethno-cultural/racial and religious diversity.

Uniting for Change (*New Brunswick Multicultural Council*)

Ethno-cultural/racial youth need to be engaged in addressing the many issues related to our ever-changing society and their role in it. As a response, the *New Brunswick Multicultural Council* organized a major symposium in Fredericton in February 2006 called "Uniting for Change Multicultural Youth Conference." More than 120 immigrant and visible minority youth from across the province attended this symposium. The conference provided youth with creative problem-solving skills and proactive life skills for dealing with life challenges; opportunities to explore barriers to employment; practical information on employment strategies; and advice on how to navigate the post-secondary education system. Participants received guidance on how to handle the challenges of balancing the traditional expectations of their parents while making their way in a modern Canadian society, and practical ways to counter media stereotyping and subtle racism.

Recommendations from the conference, which the *New Brunswick Multicultural Council* is currently addressing, include the organization of three forums for multicultural youth, the creation of an E-Communication Network, the development and implementation of a Mentorship Program, and the establishment of a New Brunswick Multicultural Youth Committee.

Community Approaches to Combating Racism (*John Humphrey Centre for Peace and Human Rights, Edmonton, AB*)

Discrimination in the workplace is a local, national and international issue. Workplace racism can become a barrier to the full economic and social integration of new immigrants. In Alberta, racism has become more critical with increasing numbers of immigrants arriving to fill labour shortages.

In response, the *John Humphrey Centre for Peace and Human Rights* led a community-based initiative to bring together key stakeholders from diverse backgrounds to discuss the issue of racism in the workplace. Business associations, labour and community groups, service providers, and the municipal and provincial governments developed a multi-pronged approach to deal with racism in the workplace. The strategy includes cultural competency education, policy guidelines, and opportunities for dialogue between employers and employees.

The project identified tools for employers and strategies for affecting change. As a result of the initiative, employers became more open to discussion and collaboration as their understanding of racism issues broadened, and were willing to explore innovative and sustainable ways to foster inclusion and ensure full and equal access to social, cultural, and economic opportunities in the workplace. Potentially, this project can serve as a model for communities across Alberta in addressing issues related to workplace racism.

Équitas (*Montreal, QC*)

Intercultural understanding becomes particularly important in the major urban centres where population diversity is at its greatest. Through an initiative launched three years ago, *Équitas* has worked closely with the City of Montreal in a groundbreaking project to train city staff in human rights education. These partners developed activity-oriented materials and human rights education resources for city staff assigned to day camps in the 19 Montreal boroughs.

This project is the final stage of this initiative, providing continuity with commitments by the City of Montreal to promote harmonious intercultural relations and to adapt its policies, programs, and services to the realities and requirements of a cosmopolitan population.

Based on the success of this project, *Équitas* set up a program to work with municipal authorities across Canada to implement sustainable strategies to promote inclusiveness, human rights, non-discrimination, multiculturalism, and peaceful dispute resolution. As a direct result of this initiative, elementary and secondary school students on the Island of Montreal are more aware of the issues of ethno-cultural/racial diversity in Quebec society and more respectful of the differences between individuals and their value to the community. Furthermore, City of Montreal staff who manage activities for young people are trained to recognize ethno-cultural/racial diversity while developing their programs and services and training their front-line personnel.

A Sense of Belonging (*United Nations Association in Canada*)

Borders—whether they are municipal, provincial, or national—do not limit racism. In Canada, incidents of racism occur coast to coast to coast. The goal of this *United Nations Association in Canada (UNA-Canada)* project was to promote diversity and combat racism in communities across the country. The project helped implement community action plans within nine communities (Yellowknife, Kamloops, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Kingston, Montreal, Sackville/Moncton, and St. John's). These communities were selected because they had participated in an earlier anti-racism project carried out by *UNA-Canada* and thus provided an opportunity to build upon a previously established network. They were originally targeted for participation because they are smaller urban centres that do not enjoy the same resources or initiatives available in larger urban centres like Toronto and Montreal.

Among other activities, the project established a steering committee in each community, organized a champions training meeting to introduce the project, shared information and best practices, held yearly regional planning meetings with local partners, and created public education materials.

Community meetings took place in the nine targeted communities, and youth collectively addressed the challenges they face. They moved towards positive change by recognizing and celebrating the importance of promoting diversity, combating racism, and becoming active citizens in their community.

As a result of this project, the communities involved will play an active role in promoting an inclusive society where diversity is understood, valued, and respected.

Here and Now: A Forum Theatre Project (*Headlines Theatre, Vancouver/Surrey, BC*)

It is critical to engage youth, particularly those who are racialized or alienated, in order to prevent exclusion and radicalization. The public and media are paying increased attention to youth crime and violence in British Columbia. To address these issues, *Headlines Theatre* engaged with the Indo-Canadian community to create a main stage project that would reach beyond the news headlines. This project brought together an innovative theatre company and community leaders who work on the front lines dealing with victims of violence.

Days of Worship


Sunday is traditionally the first day of the Judeo-Christian seven-day week, and is the day when most Christians attend church.

Friday is the day of public worship in Mosques for those of the Muslim faith.

The weekly day of rest in Judaism is Shabbat, which is observed from before sundown on Friday until after nightfall on Saturday.

In Buddhism, doctrine does not determine a specific day of the week for worship at the temple.

Many Hindus conduct daily devotions, and do not have a specific day of the week for worship at the temple. On various days of religious celebration Hindus, like Buddhists, often attend temple.



In partnership with the *South Asian Family Association* and other members of the Indo-Canadian community, *Headlines Theatre* brought the community together using a unique theatrical process to encourage collective problem solving and explore communal strategies to address youth violence and other negative social behaviours.

By participating in this interactive theatre project, the communities affected by youth violence articulated their needs and developed strategies to foster cross-cultural understanding. "Here and Now" encouraged broad public participation and informed dialogue on the issues surrounding youth violence, including the impact of negative stereotypes. The performances reached wide audiences in the Vancouver area by engaging online viewers and by being broadcast on Shaw Cable Television.

As a result of this project, a Community Action Plan was developed based on the dialogue and participant interventions at the performances in Vancouver and Surrey. These recommendations were widely distributed so that Vancouver Lower Mainland social service agencies could act on the findings.

Building Collaborative Partnerships (*College of New Caledonia, Vanderhoof, BC*)

Racism is not limited to ethno-cultural/racial or ethno-racial communities; First Nation communities also experience racism. This project supported a community development process to overcome the historically deep racial divisions between the northern B.C. community of Vanderhoof and the neighbouring Saik'uz First Nation. By bringing together the two groups to build consensus on local economic and social development activities that benefit both communities, the project not only strengthened local relationships but also helped to develop best practices for collaborative partnerships between First Nations and non-First Nation partners.

As a result of the project, there is now a co-operation and collaboration framework between Vanderhoof and Saik'uz that has led to improved relations between the communities.

The Muslim Association of Newfoundland and Labrador (*Newfoundland and Labrador*)

Since the events of September 11, 2001, Islamophobia has been on the rise in Canada and around the world. To address this ongoing issue, the Multiculturalism Program supported the initiatives of the *Muslim Association of Newfoundland and Labrador* to host cross-cultural and interfaith events and to advance public knowledge about Islamic practices.

The *Muslim Association* hosted public lectures on terrorism, Shar'ia law, and common misconceptions of Islam. Several hundred people attended each event. The media covered each lecture with extensive interviews that further extended the reach of the dialogue to the general public. The Association also hosted educational tours for teachers and students at the mosque in St. John's.

With the support of the Multiculturalism Program, the *Muslim Association* has provided community leadership in bringing different faith communities together. The *Association* also addressed the media on contemporary issues of participation and integration, and on the contribution of Muslims to Newfoundland's cultural diversity.

The Outreach and Promotion component of the Multiculturalism Program works to raise awareness and understanding and inform public dialogue about multiculturalism. In collaboration with community groups and public and private partners in the educational sector, Outreach and Promotion produces and distributes educational materials, and organizes events and activities geared toward combating racism and strengthening cross-cultural understanding. It reaches out to youth through activities like the **March 21 Racism. Stop It! National Video Campaign** and the **Mathieu Da Costa Challenge**. It reaches out to the general public through culturally diverse initiatives such as **Black History Month** and **Asian Heritage Month**.

In 2005–2006, the Multiculturalism Program planned and implemented 13 major national initiatives targeting ethno-cultural/racial communities and, specifically, young Canadians aged 9 to 18. In total, the Outreach and Promotion component of the Program reached out to more than 45,000 Canadians of all ages.



Asian Heritage Month 2005 increased public awareness, understanding, and informed dialogue about the heritage of Asian-Canadians. The following represent activities held during May 2005.

- In association with Exchanges Canada, an Asian Heritage Month educational workshop was held with 130 youth participants from the Encounters with Canada Program.
- In collaboration with the **National Film Board of Canada (NFB)**, the Minister responsible for Multiculturalism hosted a screening of *Film Club* for 350 youth participants from schools in the National Capital Region. Post-screening discussions were held with the director of the film, Cyrus Sundar Singh. *Film Club* portrays the "immigrant experience" of adaptation and integration into a "foreign" society.
- The Minister responsible for Multiculturalism hosted a special screening of *Cosmic Current*, a Gemini award-winning film, at Science World in Vancouver. Close to 400 guests and members of the general public and the ethno-cultural/racial communities attended the event. A post-screening discussion with the filmmaker, Anand Ramayya, explored the film's story about the spiritual pilgrimage of an Indo-Canadian family from Saskatchewan to Tirupati, India.
- The Multiculturalism Program maintained a national calendar of events on its website (www.pch.gc.ca/multi).



Black History Month 2006: Commemorating 400 Years of Black Presence in Canada. February 2006 celebrated the achievements of African Canadians and their contributions to building Canada since the arrival of Mathieu Da Costa (who is thought to be the first recorded Black person to set foot in Canada). In collaboration with the regional offices of the **Department of Canadian Heritage**, federal institutions, and ethno-cultural/racial organizations, the Multiculturalism Program developed several initiatives to commemorate this special anniversary.

- **Black History Month** and the 2006 Tour of the **Black Ink/Encre Noire** exhibit were launched at the **Library and Archives Canada (LAC)** in Ottawa. Approximately 400 people participated in the launch event and another 500 viewed the exhibit at **LAC**. **Black Ink/Encre Noire** is a travelling display that showcases the wealth and variety of Black literature in Canada and the strong connections and evolution of

Black communities originally from Africa and the Caribbean. After opening in Ottawa, **Black Ink/Encre Noire** traveled to Halifax, Winnipeg, Edmonton, and Montreal. Approximately 12,000 people saw the display across Canada. At each location, writers read from their works in the presence of dignitaries, students, and the media.

- The Multiculturalism Program, in partnership with the **National Film Board, Library and Archives Canada**, and schools of the Ottawa-Gatineau area, hosted two film screenings of *Journey to Justice* and *École sans Frontières* for secondary school students. The Baobab Youth Performers, an Ottawa-based African drum and dance ensemble of culturally diverse youth aged 12 to 18, performed at the screening and a spokesperson for Black History Ottawa acted as facilitator. More than 600 youth attended the screenings over a two-day period.
- The Multiculturalism Program collaborated with the **National Capital Commission** and **Parks Canada** to unveil a series of interpretation panels to commemorate *400 Years of Black Presence in Canada* and the *10th anniversary of the Mathieu Da Costa Challenge*. The panels were on display during Winterlude.
- The **10th Annual Mathieu Da Costa Challenge: The National Writing and Artwork Contest** provided the opportunity for youth to discover and celebrate the contributions made by Canadians of African ancestry and other ethno-cultural/racial backgrounds. In 2005–2006, the Multiculturalism Program reached out beyond libraries, schools, and school boards to engage youth groups and multicultural and mainstream organizations to promote the *Mathieu Da Costa Challenge* to youth. A new resourceful and interactive website and creative partnerships were also developed. These efforts resulted in a record 1,112 entries from youth across Canada. By participating in the *Mathieu Da Costa Challenge*, youth make a conscious decision to join the fight against racism and discrimination by educating people about the important contributions of racial and ethnic minorities to Canadian society.



The 10th Annual March 21 Racism. Stop It! National Video Competition

encouraged youth aged 12 to 18 to create a video expressing their thoughts on eliminating racism and racial discrimination. In 2005–2006, 1,084 youth participated in the National Video Competition resulting in a record 313 video entries from across Canada. Twenty anti-racism workshops were held in partnership with the **NFB** and the Students Commission of Canada to promote participation in the nation-wide contest. The Minister of Canadian Heritage honoured the ten

winning teams at an awards ceremony on March 21, 2006. The ten winning videos were edited into public service announcements that were broadcast on the **Canadian Broadcasting Corporation, Société Radio-Canada**, and the CanWest Global Communications Corporation.

A Canada for All, Canada's Action Plan Against Racism

Canada's Action Plan Against Racism



A Canada for all

programs and major initiatives to combat racism and promote inclusion, and introduces new measures in key areas identified through consultation and research. It includes anti-racism initiatives and strategies underway in at least 20 federal departments and organizations (see sidebar on next page). It also includes \$53 million in additional funding for new initiatives that address gaps in a number of areas: law enforcement, workplace discrimination, youth integration, institutional change within public institutions to remove systemic barriers, and race-based issues in the justice system. The **Department of Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, Human Resources and Social Development Canada – Labour Program, and Department of Justice**, will implement these new initiatives (see descriptions and updates below).

The Multiculturalism and Human Rights Branch within the **Department of Canadian Heritage** has the responsibility to coordinate among the departments in order to facilitate reporting, accountability, performance measurement and information sharing. To meet reporting and stakeholder consultation commitments, the Multiculturalism Program solicited input from departments and consulted with stakeholders on progress achieved under the *Action Plan*. Two initial engagement sessions were held in 2005–2006 with stakeholders in Toronto and Vancouver. Since it was the first year of development and implementation of the initiatives, and because it takes time for initiatives to report results, these initial sessions aimed to create awareness of the *Action Plan*, especially its new initiatives, and look at the challenges to measuring performance.

Organizations with New Initiatives

Citizenship and Immigration Canada

- Welcoming Communities Strategy

Department of Canadian Heritage

- Inclusive Institutions Initiative
- Law Enforcement and Aboriginal Diversity Network
- Nationally Standardized Data Collection on Hate-Motivated Crimes Initiative

Department of Justice

- Race-Based Issues in the Justice System
- Interventions for Victims and Perpetrators of Hate Crime
- Countering Internet-Based Hate Crime

Human Resources and Social Development Canada

- Racism-Free Workplace Strategy

Reporting on New Initiatives: Department of Canadian Heritage

The *Inclusive Institutions Initiative* was launched in November 2005. The *Initiative* will receive \$1.9 million per year over five years to develop innovative strategies to involve ethno-cultural/racial communities in informing the policies, programs, and practices of federal institutions so that they are more sensitive and responsive to the needs of these communities. Under this initiative, ethno-cultural/racial groups may apply directly to the existing funding programs of various federal institutions, which in turn may submit proposals to the *Inclusive Institutions Initiative* to provide matching funds for such community projects.

A National Coordinators Committee representing 14 key federal departments and agencies reviews the project proposals, makes funding recommendations, and shares information with their home institutions and communities. A working group of **Department of Canadian Heritage** staff in regional offices will conduct communications and outreach activities with local ethno-cultural/racial groups and promote the *Inclusive Institutions Initiative* at the regional and community levels.

Supported by the Multiculturalism Program, the Canadian Association of Chiefs of Police is implementing the *Law Enforcement and Aboriginal*

Diversity Network (LEAD) to help law enforcement officers develop better working relationships with the ethno-cultural/racial and Aboriginal communities they serve. *LEAD* offers training and information on delivering bias-free policing services, and helps law enforcement institutions become more diverse through recruitment and retention. *LEAD* is the first national Canadian initiative to address policing in a multicultural society.

LEAD was officially launched in March 2005. To date, approximately 200 law enforcement organizations and 600 individual members have joined. *LEAD*'s work led to strategic alignments and partnerships with organizations and individuals such as the Police Sector Council, the Assembly of First Nations, the Aboriginal Policing Directorate, **Public Safety and Emergency Preparedness Canada**, and the police chiefs of major municipal forces.

Other activities in 2005–2006 included training committee members, completing research papers, and collecting national and international best practices. In February 2006, *LEAD* began on-line consultations on how to improve the relationship between the police and ethno-cultural/racial and Aboriginal communities. The study of racial profiling within the police service in Kingston raised awareness of the problem nationally; *LEAD* actively engaged on this issue during the year, commissioning a study on data collection and racial profiling. The network also worked on the 2006 conference “Building Trust.”

The Multiculturalism Program, together with the **Canadian Centre for Justice Statistics (CCJS)**, will allocate up to \$3.5 million over five years for a *Nationally Standardized Data Collection on Hate-Motivated Crimes Initiative (DCHCI)*. Information on hate crimes was previously collected through self-reported victimization surveys. Consultations revealed the need for a nationally standardized method to collect police-reported hate crime statistics to help fill numerous data gaps. To enhance data collection, the *DCHCI* promotes national standards; provides training to police services on data collection methods; improves the understanding of hate-motivated crime and the response of the justice system; and enables better monitoring of the impact of societal and legislative changes on this type of crime.

In 2005–2006, 19 police services were trained and one regional workshop was held. While new variables of hate-motivated crime were introduced in January 2005, individual police services will only be able to comply with the new specifications as their resources, funding, and priorities allow. It will likely take a number of years before all police services are fully compliant. Data is currently being collected from several police services across Canada, and must undergo rigorous verification before release. The **CCJS** expects to make first full-year data available from London and Ottawa in 2007.

Organizations with Ongoing Initiatives

- Canada Council for the Arts
- Canadian Human Rights Commission
- Canadian Race Relations Foundation
- Citizenship and Immigration Canada
- Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
- Department of Canadian Heritage
- Department of Justice
- Department of National Defence and the Canadian Forces
- Health Canada
- Human Resources and Social Development Canada
- Indian and Northern Affairs Canada
- Indian Residential Schools Resolution Canada
- National Film Board of Canada
- Public Safety and Emergency Preparedness Canada
- Royal Canadian Mounted Police
- Social Sciences and Humanities Research Council of Canada
- Statistics Canada
- Status of Women
- Public Service Human Resources Management Agency of Canada
- Telefilm Canada

Citizenship and Immigration Canada

The *Welcoming Communities Strategy (WCS)* includes an expansion of the Host Program to enhance connections between youth, families and businesses to create better cross-cultural understanding and reduce racial stereotyping. It also broadens the Settlement Workers in Schools Initiative in order to reduce racism, discrimination, and ethnic conflict in the school system by improving connections between parents, students, schools, and communities. Finally, the *WCS* includes an outreach strategy with Canadians and new immigrants to address broader issues of racism and discrimination as a part of immigrant integration and shared citizenship.

During the reporting year 2005–2006, national funding guidelines were prepared and two studies were undertaken to set the groundwork for activities to take place in 2006–2007. The first study included an inventory of existing business mentoring activities in Canada and information on the various delivery models. The second research project prepared an inventory of tools that service-provider organizations use to deliver school-based settlement services, in order to better support settlement workers.

Human Resources and Social Development Canada (HRSDC)

The Labour Program at **HRSDC** introduced the *Racism-Free Workplace Strategy (RFWS)* to further support the inclusion and equal access to employment and advancement goals of the *Employment Equity Act*. The RFWS aims to address employment-related discriminatory barriers and increase the representation and upward mobility of Aboriginal Peoples and visible minorities by promoting workplace integration and educating about the benefits of fair and inclusive workplaces; building a network between community resources and employers; and helping employers with recruitment, retention, and more efficient dispute resolution.

A summary report on the 35 engagement sessions held in 2004–2005 was posted on the RFWS website in 2005. The major conclusion of the report was that racism is an obstacle to the labour market integration of racial minorities.

In 2005–2006, **HRSDC** continued consultations and research activities in developing the program design. Researchers involved through the Metropolis Project helped to identify key priorities through research and engagement sessions across the country. Employers and other stakeholders emphasized the need for workplace tools to augment legislative frameworks and promotional activities. On behalf of the RFWS, the **National Film Board (NFB)** began production on a series of short training and educational films that will be available on the **NFB** website. Program delivery will start in 2006–2007 with regional implementation and activities to build capacity.

Department of Justice

This Department's efforts are concentrated on initiatives that are relevant to sustaining the principle of equality before the law. Work is being undertaken to advance the **Department of Justice's** understanding in the following areas:

- *Race-Based Issues in the Justice System*, by conducting research and consultations to assess the problem of over-representation of certain groups in the justice system; developing and testing policies and programs that encourage the removal of inappropriate race-based factors from the justice system decision points; and training justice professionals to recognize bias and promote impartial justice;
- *Interventions for Victims and Perpetrators of Hate Crimes*, by exploring initiatives that respond to the special needs of victims of hate crimes and interventions that reduce recidivism in those who commit such crimes; and
- *Countering Internet-Based Hate Crime*, by investigating the problem of the borderless communication of hate through the Internet.

During 2005–2006, the **Department of Justice** began extensive preparatory work related to these initiatives. In 2006–2007, the Department will explore options to address concerns about racial profiling; what interventions are effective for victims and perpetrators of hate crimes; and the role the Department may have in combating Internet hate crime.

The new initiatives described above were at different stages of development and implementation as the *Action Plan* was launched in March 2005. Some initiatives, for instance at the Labour Program in **Human Resources and Social Development Canada**, and at the Multiculturalism Program received one-year funding in 2004 to conduct research and hold consultations to develop their program activities and priorities. Others, such as the **Department of Justice**, were at the initial planning stage of their initiatives. In 2005–2006, much of the work in the Action Plan Unit at the **Department of Canadian Heritage** centered around coordinating among our partners in developing the required documents to secure funding authorities from the **Treasury Board**. Some work was also undertaken to raise awareness of the *Action Plan* at domestic and international conferences and meetings, such as Metropolis, the Canadian Race Relations Foundation, the OSCE and others, as well as beginning to engage a number of stakeholders in a dialogue on performance measurement issues.

The Multiculturalism Program will continue to raise awareness and engage a wider network of stakeholders in discussions on various aspects of the plan: measuring progress, success indicators, and directions for the future. The **Department of Canadian Heritage** will develop reporting protocols with federal institutions to be used in the collection of baseline information and performance monitoring on the new initiatives. Knowledge, awareness and momentum has built up over the 2005–2006 reporting period, and in 2006–2007 an increasingly significant level of activity will be shown in implementing the new measures contained in the *Action Plan*.

WAY FORWARD FOR THE MULTICULTURALISM PROGRAM

In 2006–2007, the Multiculturalism Program will continue to implement the Government's approach to the recognition of ethno-cultural/racial historical experiences related to wartime measures and immigration restrictions. It will also address challenges and emerging issues related to ethno-cultural/racial communities and visible minority groups such as socio-economic gaps, economic integration, racism and discrimination, youth-at-risk, community safety, regionalization, security, and full participation in civic life. The Multiculturalism Program will improve interventions to address the marginalization of ethno-cultural/racial youth and the full participation of vulnerable ethno-cultural/racial communities. The Program will also promote institutional change in other federal departments as well as in key areas such as policing, justice, and security.

PLURALISM IS THE PRINCIPLE THAT BINDS OUR DIVERSE PEOPLES TOGETHER. IT IS ESSENTIAL TO OUR CIVIL SOCIETY AND ECONOMIC STRENGTH. IT EVOLVED OUT OF OUR FOUNDATIONAL VALUES: FREEDOM, DEMOCRACY, HUMAN RIGHTS AND THE RULE OF LAW.

— Prime Minister Stephen Harper,
25 October 2006

IMPLEMENTATION OF THE *CANADIAN* *MULTICULTURALISM ACT* ACROSS THE GOVERNMENT OF CANADA

DAY
TWO



Canada Day Poster Challenge 2006—Ontario Finalist:
Age Category 9–11 years

Wynn Yau
Age: 11 years
Toronto, Ontario

IMPLEMENTATION OF THE *CANADIAN MULTICULTURALISM ACT* ACROSS THE GOVERNMENT OF CANADA

Overview

The Government of Canada is taking a leadership role in embracing and enhancing multiculturalism in Canada. One way it does this is through the *Canadian Multiculturalism Act*, which holds all federal institutions accountable for ensuring that they “carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.” From hiring and promoting employees of all backgrounds to serving a diverse public, institutions must take multiculturalism into account in all their activities and report on these initiatives annually. This chapter highlights the progress of federal institutions in 2005–2006.

Survey of Federal Institutions

The Multiculturalism Branch asked federal institutions to complete a report on their activities related to the *Canadian Multiculturalism Act* during 2005–2006, in order to measure the current state and ongoing progress of the institutions’ efforts to implement the *Act*. These reports included a survey component, and the data presented here are the results of that survey.

A total of 98 of 136 institutions responded to the survey for a response rate of 72 percent. As 10 of the surveys received were incomplete, the data discussed in this section are based on 88 surveys received from federal institutions.

It should be noted that the survey findings do not fully represent the diversity indicators in federal public service institutions. The Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) conducts a more detailed survey of the federal public service workforce, and provides annual reports on employment equity and bilingualism in the federal government. Information is available on the PSHRMAC website at http://www.hrma-agrh.gc.ca/ec/ar-ra/ar-ra_e.asp.

CANADA BENEFITS FROM THE EXCEPTIONAL, AND GROWING, DIVERSITY OF ITS POPULATION. THIS DIVERSITY IS A POWERFUL FACTOR IN OUR COUNTRY’S ECONOMIC PRODUCTIVITY ...

OUR GOVERNMENT ALSO RECOGNIZES THE IMPORTANCE OF ALLOWING EVERY CANADIAN THE OPPORTUNITY TO FULLY PARTICIPATE IN THE LIFE OF OUR COUNTRY. WE HAVE AND WILL CONTINUE TO TAKE CONCRETE STEPS TO ENSURE THAT THIS HAPPENS.

...CANADA’S NEW GOVERNMENT IS WORKING IN COLLABORATION WITH PROVINCES AND TERRITORIES TO SUPPORT CULTURAL COMMUNITIES ACROSS THE COUNTRY. WE ARE COMMITTED TO THE FULL PARTICIPATION OF ALL CANADIANS IN THEIR ECONOMIC, CULTURAL, AND SOCIAL LIFE...

— The Honourable Beverley J. Oda,
Minister of Canadian Heritage
and Status of Women

Highlights

Significant progress can be seen in 2005–2006 in the increased number of designated Multiculturalism Champions, activities to support Canada's ethno-cultural diversity, and multiculturalism-related training sessions for federal employees. There was also a notable increase in the number of federal institutions that consulted with ethno-cultural groups to include their viewpoints in key policies, programs, and services.

- The 88 institutions that submitted a complete report to the Multiculturalism Branch had a combined workforce of 337,978, of whom 30,330 employees (8.9 percent) were members of visible minority groups.
- In their efforts to implement the *Canadian Multiculturalism Act*, a majority of institutions (52.3 percent) are guided by a vision based on the *Act*. A common component of their vision is to encourage respect for diversity in the workplace and in the community.
- Eighty percent of institutions reported having a designated Multiculturalism Champion; in about 43 percent of cases this same person is also the champion for employment equity.
- Sixty-four percent of institutions offered training sessions on multiculturalism/diversity issues for their employees.
- About 57 percent of institutions consulted with ethno-cultural groups on various issues.
- In 39 percent of institutions, the representation of visible minorities was equal to or superior to the workforce availability of this group (which is 10.4 percent).

Diversity Among Public Service Employees

A majority of institutions (53.4 percent) reported a workforce of fewer than 500 employees. About 38 percent of institutions also reported a workforce of 1000 or more employees, and only about 9 percent had between 500 to 999 employees (Table 1).

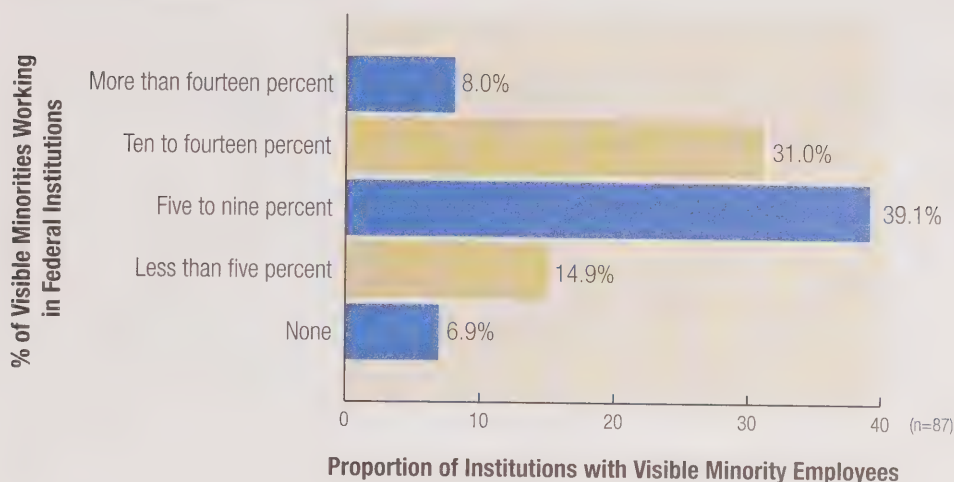
Table 1. Workforce in Federal Institutions, October 2006

Workforce	Number of Institutions	Proportion (%)
Fewer than 500 employees	47	53.4
500–999 employees	8	9.1
1000 or more employees	33	37.5
Total	88	100

(n=88)

The representation of visible minorities within their workforce ranged from 5 to 9 percent for 39 percent of reporting institutions, and from 10 to 14 percent for 31 percent of institutions. Only 8 percent of institutions had a representation of visible minorities greater than 14 percent. In about 15 percent of these institutions, the representation of visible minorities was less than 5 percent, and in about 7 percent of the institutions there was no visible minority representation. The workforce availability of visible minorities is 10.4 percent (Figure 1).

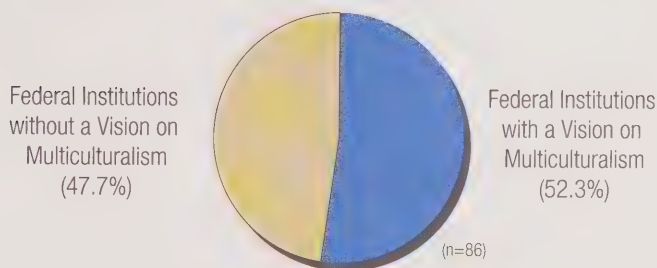
Figure 1. Representation of Visible Minorities in Federal Institutions
(Workforce availability is 10.4%)



Vision Statements Related to Multiculturalism

A slight majority of respondents (52 percent) indicated that their institutions had a vision statement relating to multiculturalism, while about 48 percent did not report having such a statement in their efforts to address issues related to the *Canadian Multiculturalism Act* (Figure 2).

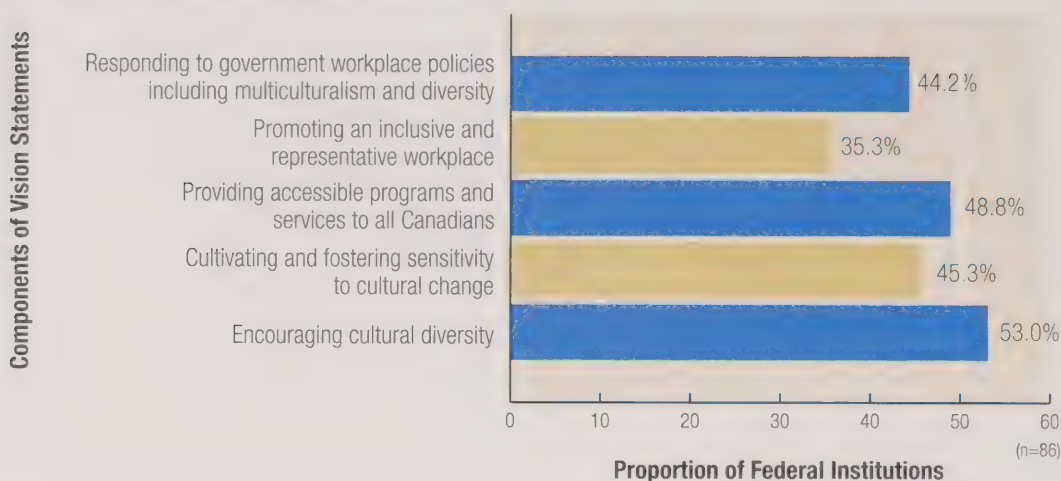
Figure 2. Institutions with a Vision Statement Related to Multiculturalism



In describing their vision for multiculturalism, several departments identified the following key themes (Figure 3):

- Responding to government workplace policies, including multiculturalism and diversity
- Providing equal access to employment opportunities and advancement
- Enforcing the *Employment Equity Act*
- Promoting an inclusive and representative workplace
- Providing accessible programs and services to all Canadians
- Cultivating and fostering sensitivity to cultural change
- Encouraging cultural diversity

Figure 3. Key Components of Vision Statements



The following represent samples of vision statements reported by the institutions.

Diversity remains an ongoing corporate priority for the Department of National Defence (DND) and the Canadian Forces (CF) and is in fact, central to achieving the Defence Mission. DND has identified the following priorities:

- results achieved in improving participation of the four employment equity (EE) designated groups, including visible minorities and Aboriginal peoples;
- programs designed to address under-representation;
- initiatives that contribute to an inclusive work environment and culture;
- measures and mechanisms to ensure management accountability for EE; and
- diversity and EE best practices.

Department of National Defence

Building an inclusive work environment and a representative workforce where employees can develop their talents and contribute to the corporation's success is a key strategy for Canada Post in being recognized as an employer of choice. It is also within the corporation's mandate to ensure compliance with the *Canadian Human Rights Act* and Canada Post's Equality in the Workplace policy. Our commitment stems not only from our legal obligations, but also is a reflection of our core values of teamwork, integrity, fairness and respect.

Canada Post

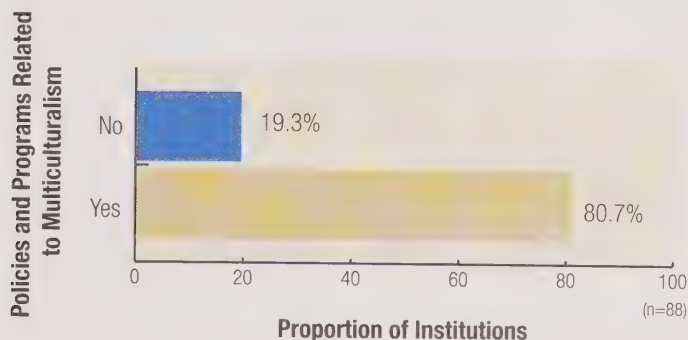
The Office has formalized its commitment to providing a respectful working environment in which our diverse workforce is treated with dignity, encouraged to strive for excellence and supported in realizing their full career potential. We promote open and honest communication and create a climate of trust and teamwork. We value each other's talent and diversity and support learning and quality of life endeavours. The principles of fairness, participation, and civility are outlined in the Office's code of Values, Ethics and Professional Conduct.

Office of the Auditor General of Canada

Responding to Canada's Ethno-cultural Diversity

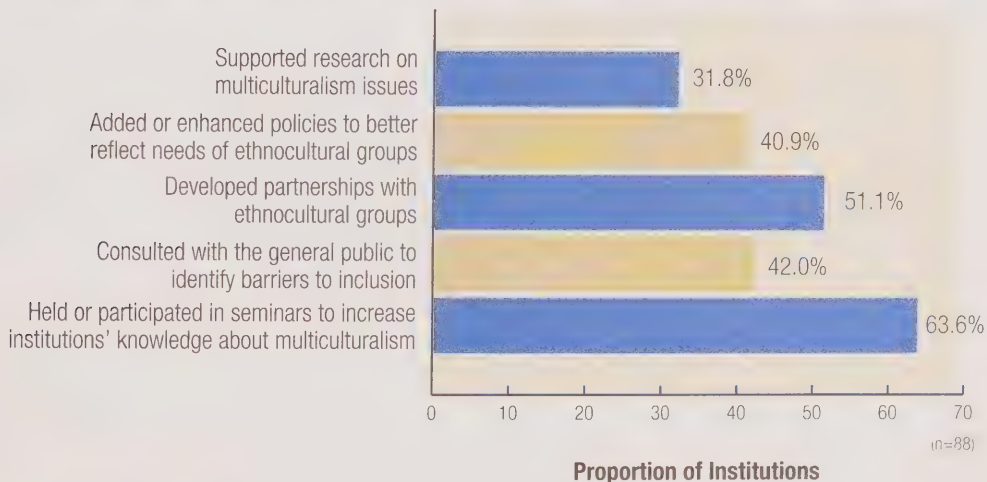
Eight in ten federal institutions (80.7 percent) reported that they had developed and implemented programs and policies to support multiculturalism (Figure 4a).

Figure 4a. Federal Institutions' Policies and Programs Related to Multiculturalism



There was a significant increase over the previous reporting period (2004–2005) in the number of federal institutions that engaged in activities to support Canada's ethno-cultural diversity (Figure 4b). In 2005–2006, a majority of the institutions (63.6 percent) held or participated in seminars to increase the institution's knowledge about multiculturalism issues, and more than twice as many (42 percent) consulted with the general public to identify barriers to inclusion than had done so in the last reporting period (reported by only 20 percent of institutions). About 51 percent also developed partnerships with ethno-cultural groups. However, more institutions (54 percent) reported added or enhanced policies to better reflect the needs of ethno-cultural groups in 2004–2005 than in 2005–2006 (reported by only 41 percent of institutions). Other activities engaged in by institutions included providing research support on multiculturalism issues (31.8 percent).

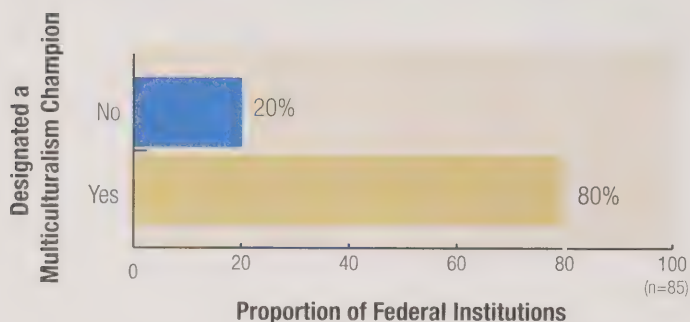
Figure 4b. Federal Institutions' Activities to Respond to or Support Canada's Ethnocultural diversity



Multiculturalism Champions

Sixty-eight institutions that reported had in place a designated Multiculturalism Champion in 2005–2006 (Figure 5), a significant increase over the 51 institutions that reported having one in 2004–2005. It should be noted that as of November 2006, Multiculturalism Champions were in place in almost 100 of the 136 federal institutions.

Figure 5. Multiculturalism Champions at Federal Institutions



The Multiculturalism Champions endeavour to ensure that their institutions integrate multiculturalism and diversity issues in their policies, programs, and actions. To achieve this in 2005–2006, they organized presentations and activities related to multiculturalism to keep management and employees informed about multiculturalism and diversity issues, and undertook a number of actions as outlined in Table 2.

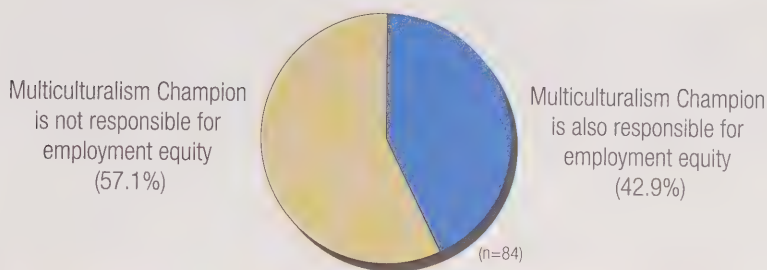
Table 2. Responsibilities of the Multiculturalism Champion Undertaken in Federal Institutions

	Number of Federal Institutions	Proportion of Federal Institutions (%)
Ensures fairness and equity in job posting and interviews	27	33.3
Ensures agency processes integrate multiculturalism issues	50	61.7
Promotes equal treatment for everyone	30	37.0
Keeps abreast and informs service employees of multiculturalism issues	39	48.1
Ensures executive board maintains a representative workforce	27	33.3
Leads the creation and maintenance of an office that is welcoming, sensitive, and supportive	35	43.2
Organizes presentations and activities related to multiculturalism to keep employees informed	42	51.9
Oversees the preparation of multiculturalism and employment equity reports	27	33.3

(n=81)

In about 42.9 percent of reporting institutions, the Multiculturalism Champion was also the champion for employment equity (Figure 6).

Figure 6. Multiculturalism Champion is Also Responsible for Employment Equity



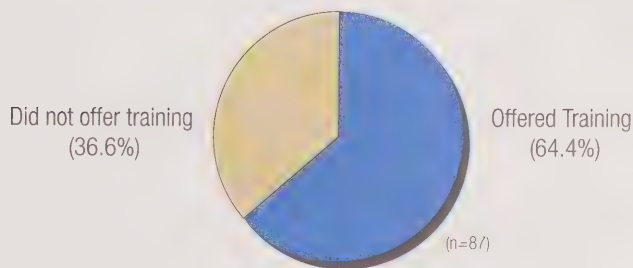
Multiculturalism and Employment Equity are not the same

Employment equity focuses on equal opportunity in the workplace for women, members of visible minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities. Multiculturalism has a wider scope. Section 3(2) of the *Canadian Multiculturalism Act* calls on all federal institutions to ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advance in those institutions; and to promote policies, programs, and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada.

Training Sessions Related to Multiculturalism Issues

More institutions (52) offered training sessions on multiculturalism and diversity issues for their employees during the current reporting year than did so during the last reporting period (39 institutions). However, almost 37 percent of institutions (31 cases) did not offer such training (Figure 7).

Figure 7. Training sessions on multiculturalism issues



Training focused mainly on diversity issues (60.5 percent), cross-cultural understanding (50 percent), and employment equity (46.5 percent), although discrimination issues, communicating in a multicultural workplace, incorporating diversity in policy and program development, and combating racism were also addressed (Table 3).

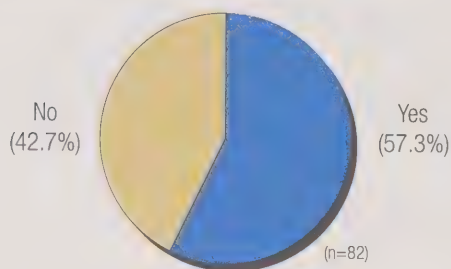
Table 3. Focus of Training Sessions

Focus of Training	Number of Departments	Proportion of Departments (%)
Combating racism	26	30.2
Employment equity	40	46.5
Diversity issues	52	60.5
Cross-cultural understanding	43	50.0
Incorporation of diversity in policies and programs	28	32.6
Anti-discrimination	33	38.4
Communicating in a multicultural workplace	34	39.5

(n=82)

Consultations with ethno-cultural groups

About 57 percent of reporting institutions (47 cases) engaged in consultations with visible minority or Aboriginal groups (Figure 8), a significant increase over 2004–2005 when only 50 percent (35 cases) reported having had such consultations. Consultations included roundtables, community forums, partnerships, advisory committees, and policy dialogues.

Figure 8. Consultations with Ethno-cultural or Aboriginal Groups

As the survey findings indicate, federal institutions are moving forward on their obligation to implement the *Canadian Multiculturalism Act*. While there is still much room for improvement, 2005–2006 saw marked progress in the efforts of federal institutions to develop inclusive workplaces through policies, programs, and services that are reflective of and responsive to Canada's diverse population. The following section of the report outlines specific initiatives undertaken by a range of federal institutions to implement the *Canadian Multiculturalism Act*.

Meeting Objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*

Federal institutions are required to foster multiculturalism under section 3(2) of the *Canadian Multiculturalism Act*. Its five subsections set out the Government of Canada's multiculturalism policy for its departments, agencies, and Crown corporations, which must submit annual reports on their multiculturalism activities. What follows is a sample of some initiatives reported for the 2005–2006 fiscal year, and some of those planned for 2006–2007. To reference the *Canadian Multiculturalism Act*, access http://www.pch.gc.ca/progs/multi/policy/act_e.cfm.

1–Equal Opportunity in Federal Institutions (Section 3(2)(a))

“ALL FEDERAL INSTITUTIONS SHALL ... ENSURE THAT CANADIANS OF ALL ORIGINS HAVE AN EQUAL OPPORTUNITY TO OBTAIN EMPLOYMENT AND ADVANCEMENT IN THOSE INSTITUTIONS.”

The four indicators used to report under this section are: 1) Recruitment, 2) Promotion and retention, 3) Diversity training and multiculturalism awareness-raising, and 4) Culture that embraces diversity.

1.1 Recruitment

Many federal institutions implemented new measures in 2005–2006 to hire more staff from ethno-cultural communities, particularly members of visible minorities, or have plans for such initiatives in 2006–2007. Creating a diverse workforce gives equal access to federal employment opportunities to all Canadians, contributes to a greater understanding of the Canadian public that government serves, and fosters innovative approaches in the workplace.

Some employers this reporting year trained staff on bias-free hiring, to ensure that candidates are hired on merit and not discriminated against based on race, nationality, or other factors. The **Canadian Nuclear Safety Commission** provided human resources staff with training on bias-proof interview techniques. Some 55 employees of the **Department of National Defence** were given a one-day course on bias-free employee selection. To make its staffing process more unbiased and transparent, **Transport Canada**'s Pacific Region Diversity Advisory Committee produced a guide sent to all employees to explain the competition process and help them with career development. The **Canadian Grain Commission**, in its selection processes, reviewed its existing core competencies and behaviour-based questions for cultural bias. **Library and Archives Canada** produced a checklist that each manager must sign when hiring a new employee, which requires concrete action on diversity and employment equity.

Several institutions implemented new human resources plans in 2005–2006 to hire more candidates from visible minorities. The **Canadian Security Intelligence Service** hired a Visible Minority Recruitment Coordinator, whose responsibilities include establishing contacts with community representatives and local universities and colleges and liaising with other federal government bodies to share recruitment ideas. The **National Capital Commission (NCC)** decided that it will apply a Human Resources Management Integrated Framework that will make changes to its external staffing practices. In a competitive process where no existing NCC employee is qualified, preference will be given to visible minority candidates who qualify. The Commission will strive to increase its representation of visible minority employees three-fold over five years. In 2005–2006, the **Canada Border Services Agency (CBSA)**, a relatively

new organization, created a Visible Minority Advisory Committee. The **CBSA** also completed a workforce survey to help identify gaps and barriers and will be preparing short- and long-term goals to address multiculturalism and other factors. The **Public Service Commission** studied the rate at which external candidates from designated groups who apply to work in federal organizations drop off the recruitment process. It found that drop-off rates were significant for members of visible minorities but not for other groups. Survey results will be shared with federal departments and other stakeholders in 2006–2007. The **Office of the Auditor General** in 2006–2007 will assign a Director whose responsibilities will include planning and reporting on multiculturalism and employment equity activities.

THE IMAGE OF CANADA IS THAT ITS MILITARY PROJECTS ABROAD MUST BE AS ETHNICALLY DIVERSE AS THE COUNTRY BACK HOME. OUR POPULATION HAS TO LOOK AT US AND SEE THEMSELVES IN US.

– Chief of the Defence Staff, General R.J. Hillier, as quoted in the submission from the Department of National Defence

Some federal employers are reaching out directly to multicultural groups to recruit. The **Royal Canadian Mounted Police** held a career event in the National Capital Region in February 2006 to recruit members of visible minorities and Aboriginal groups. Nearly 500 leaders from various communities attended, and all were met by the Commissioner of the RCMP. The **House of Commons** organized several outreach meetings with ethno-cultural groups in various communities in order to broaden the House of Commons' recruitment pools. The Atlantic region of **Public Works and Government Services Canada** worked to provide direction to clients of the Multicultural Immigration Settlement Association in how to apply for employment with the federal public service. The **Canadian Forces (CF)** conducted a public opinion survey of Canadians to gauge the likelihood of members of visible minorities, Aboriginals, and women joining the **CF**. In 2005–2006, the **CF** also developed a Recruitment and Outreach Strategy that will ensure that recruitment and outreach communication material represents a variety of ethno-cultural groups. Pending funding approval, in 2006–2007, **Environment Canada** will partner with **Agriculture and Agri-Food Canada** in a national outreach initiative targeting members of a visible minority.

Initiatives planned for 2006–2007 include the **Parks Canada Agency's** goal to host a forum for visible minority employees and one for Aboriginal employees. In both forums, the groups will be consulted on issues related to recruitment and retention within the Agency. Parks Canada is also developing a managers' guide to assist them in recruiting designated groups. The **Canadian Food Inspection Agency** has begun examining the possibility of considering job applicants with landed immigrant status to expand its area of selection. Work on the possibility of modifying its external recruitment policy will continue in 2006–2007. The **Canadian Human Rights Commission** will study the potential to conduct targeted staffing of visible minorities beyond the percentages of the general population that are available to work.

1.2 Promotion and Retention

Efforts continued in this reporting year to explore ways to promote and retain employees from varied backgrounds. Promotions increase employee morale and retention, which helps retain institutional knowledge and ensure a fair representation at the managerial level.

A common strategy among many federal institutions is to analyze the demographic makeup of employees who get promotions, to identify gaps in the representation of those from different backgrounds, especially members of visible minorities. In 2005–2006, the **Canadian Food Inspection Agency** developed a Workforce Analysis Tool and a national Staffing Log to provide managers with statistical information about employees who are members of designated groups, including visible minorities, to help develop human resources plans and ensure everyone benefits fairly from promotions and recruitment. In 2005–2006, the **National Research Council** undertook a risk analysis to determine some of the impacts of diversity on its workplace. The Council has identified strategies that will enhance its way of managing diversity among employees of cultural and visible minorities and Aboriginals. **VIA Rail Canada** has implemented new reporting initiatives, known as the People Scorecard, to provide a clearer understanding of the multicultural makeup of the corporation's employee population.

Many organizations have career development programs targeted at members of ethno-cultural communities to help them get promoted and stay within the organization. The **Transportation Safety Board of Canada** used acting assignments and paid for university courses to help staff from all backgrounds develop their careers. The Ontario region of **Public Works and Government Services Canada** has a Leadership Development Program. In 2005 to 2007, 60 percent of

THE RCMP PROMOTES AND SUSTAINS AN EFFECTIVE WORKFORCE THAT IS AS RICHLY DIVERSE AS CANADA ITSELF. IT NEEDS TO BE AS DIVERSE AS THE POPULATION IT SERVES.

— Royal Canadian Mounted Police

the candidates taking the program are members of visible minorities. In 2005–2006, the **Public Service Commission** interviewed more than two dozen potential mentors and mentees across the public service to be paired under its interdepartmental pilot project to help guide members of visible minorities and Aboriginal people toward a career as an executive.

Some employers are using exit interviews with employees who leave, to determine the reasons why and to see if there were any barriers for members of ethno-cultural groups. The **Canadian Security Intelligence Service** revised its exit interview questionnaire to determine if efforts can be made to retain employees from all groups, including visible minorities. **Human Resources and Social Development Canada** in 2006–2007 will develop an exit interview process to identify why employees are leaving, and it will incorporate multiculturalism elements.

Other employers are improving services for employees from different backgrounds. In 2005–2006, for example, the **Canadian Broadcasting Corporation** began requiring that suppliers providing counselling services to employees and their families under its Employee Assistance Program be able to do so in multiple languages.

1.3 Diversity Training and Multiculturalism Awareness-Raising

Many federal employers provided staff with information on working in a diverse organization, and the importance of multiculturalism in the workplace. Being better informed about diversity issues fosters a deeper understanding and appreciation for people of other cultures.

Several institutions offered courses to employees on the importance of and tips on working in a diverse environment. The **National Research Council** held a seminar called “Increasing Your Effectiveness in a Multicultural Organization,” which examined the impact of cultural differences on technical professionals. **Canada Post** joined forces with the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) to develop and deliver a four-hour training session to newly hired CUPW members on human rights and conflict resolution in the workplace. **Export Development Canada** designed a new training course, called Diversity Training, to raise awareness around, and provide ways to combat stereotyping. This course was piloted with two small employee groups in 2005. In 2005–2006, the **Royal Canadian Mint** gave mandatory sensitivity training to all employees, to make them aware of discrimination, violence in the workplace, and harassment.

Other departments offered employee training on specific multicultural issues. For example, this reporting year, the **Immigration and Refugee Board** trained key staff members in cultural competency: the ability, during a hearing of an immigrant or refugee seeking to stay in Canada, to take into account the person’s social and cultural conditions, norms, and beliefs in assessing the credibility or plausibility of their actions. Also in 2005–2006, the **Foreign Affairs and International Trade Canada** developed a new course called “A Survey of Islamic Civilization” in partnership with its Muslim Communities Working Group and the non-governmental organization the Aga Khan Foundation. In 2006–2007, the **Canada Science and Technology Museum** will provide training on cross-cultural understanding for employees who work with the public in person and on the phone.

Courses are also offered to employees of all federal institutions through the **Canada School of Public Service**. In 2005–2006, the school developed, in collaboration with **Citizenship and Immigration Canada**, a new online course and tool called “Finding the Right Fit with an Objective Eye,” to teach managers how to conduct bias-free job competitions and hire more employees of a diverse background. The school also developed and piloted a two-day course for supervisors called “Leading a Diverse Workforce,” to help them explore strategies for creating inclusive work environments.

Employers are also adding more information on multiculturalism on their internal websites or providing information directly to employees. The **Canada Border Services Agency** implemented a section on multiculturalism on the first page of its Intranet, with links to the **Department of Canadian Heritage** Multiculturalism website. The **Canadian Security Intelligence Service** created and distributed an interfaith calendar to employees to help with management planning, work schedules, and other activities. The Ontario region of the **Canada Mortgage and Housing Corporation** developed and distributed to employees a booklet on diversity that focussed on the norms and business practices of different countries. The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** issued employee guidelines on conflict resolution and prevention of harassment in the workplace and offered training on these guidelines to all employees. The **Transportation Safety Board of Canada** produced a new guide, "Diversity at Work," which was distributed to all managers.

1.4 Culture that Embraces Diversity

Federal organizations show their commitment to ethno-cultural diversity in various ways. Creating a corporate culture where diversity is welcomed and nurtured makes employees feel valued, and sets the stage for better serving a diverse public.

More federal employers are formalizing their accommodation of employees' religious backgrounds. For example, **Canada Post** this reporting year established mechanisms to accommodate employee requests to observe religious and other holidays. The **Canadian Transportation Agency** and the **Canadian International Development Agency** created quiet rooms where employees can spend time in reflection and prayer. In 2005–2006, **Telefilm Canada** introduced a new policy that allows employees to be absent from work due to religious, cultural, or any other personal reason up to five days per year. **Elections Canada** purchased copies of the Koran and the Catholic Bible to use when requiring employees to conduct oaths and solemn affirmations. In 2006–2007, the **Bluewater Bridge Authority** will also develop a formal written policy that covers religious accommodation for leaves of absence.

Efforts are also underway to recognize employees' cultural practices. In 2006–2007, the **Canada School for Public Service** will institute a policy that will not deny employee requests for the use of vacation days, except under "extreme circumstances," to observe religious and cultural holidays, or attend traditional ceremonies or community events.

WE REALIZED THAT SIMPLY COMPLYING WITH LEGISLATION WAS NOT ENOUGH; RECOGNIZING, FOR EXAMPLE, HOW CULTURAL AWARENESS ENHANCES OUR ABILITY TO WORK CROSS-FUNCTIONALLY AND CROSS-CULTURALLY HAS DRIVEN HOME THE IMPORTANCE OF THIS PROGRAM.

– National Research Council

THE BENEFITS TO THE SERVICE OF HAVING A MULTICULTURAL WORKFORCE ARE NUMEROUS. IT ALLOWS THE SERVICE TO BE MORE REPRESENTATIVE OF THE CANADIAN MOSAIC ... IT ALSO PROVIDES A FRESH PERSPECTIVE ON PROBLEMS, AND PROVIDES SOLUTIONS THAT TAKE INTO ACCOUNT CULTURAL SENSITIVITIES.

– Canadian Security Intelligence Service

More organizations are appointing Multiculturalism Champions to facilitate a corporate commitment to diversity. The **Canadian Environmental Assessment Agency** appointed a Multiculturalism Champion and established a multiculturalism committee in 2005–2006. In 2006–2007, the agency will bring in a speaker to talk to the agency's executive committee about the *Canadian Multiculturalism Act*. Several institutions committed to naming a Multiculturalism Champion in 2006–2007, including **Farm Credit Canada**, where the Champion will develop a plan for multiculturalism within the organization.

Several organizations intend to formalize diversity programs and policies in 2006–2007. The **Canada Industrial Relations Board** will complete a human

resources plan that will include actions to take to encourage a diverse workforce. The **Royal Canadian Mint** will create a diversity committee to help promote multiculturalism and employment equity. The **National Film Board's** newly established working group will consider how cultural diversity can be appropriately incorporated into the agency's next Strategic Plan. In 2005–2006, executives with the **Department of National Defence** were required to include commitments for diversity in their Performance Management agreements. **Transport Canada** conducted its second Diversity Climate survey in March 2006. The results will be used to develop new initiatives to create a corporate culture that fully supports diversity and become an employer of choice for jobseekers.

...DIVERSITY IS OUR STRENGTH, BRINGING INNOVATION AND NEW IDEAS TO OUR BUSINESS. AN INCLUSIVE ENVIRONMENT AND WORKFORCE THAT REFLECTS THE DIVERSITY OF THE CANADIAN LABOUR MARKET WILL CONTINUE TO BRING INNOVATION AND FRESH, PROGRESSIVE IDEAS TO THE FOREFRONT. IT WILL ALSO HAVE A POSITIVE EFFECT ON PEOPLE, AND THE WAY WE DO BUSINESS.

— Farm Credit Canada

2 – Capacity Building (Section 3(2)(b))

“ALL FEDERAL INSTITUTIONS SHALL ... PROMOTE POLICIES, PROGRAMS AND PRACTICES THAT ENHANCE THE ABILITY OF INDIVIDUALS AND COMMUNITIES OF ALL ORIGINS TO CONTRIBUTE TO THE CONTINUING EVOLUTION OF CANADA.”

The four indicators used to report under this section are: 1) Consulting ethno-cultural communities, 2) Empowering and engaging communities, 3) Services for newcomers, and 4) Communicating with the public.

2.1 Consulting Ethno-cultural Communities

More federal organizations are making consultations with ethno-cultural communities a standard procedure when considering new or improved services to Canadians. When communities are consulted and their views considered, they can suggest improvements to federal services that will help better meet their needs.

Several institutions formed partnerships with multicultural organizations to help deliver services to the public. For example, the **Canada Deposit Insurance Corporation** developed a partnership with the Chinese-Canadian organizations to promote an understanding of deposit insurance among Chinese-Canadians. In 2005–2006, the **Canadian Food Inspection Agency (CFIA)** formed a partnership with the Canadian Ethno-cultural Council, which consulted with ethno-cultural groups about which potentially hazardous animals, plants, and micro-organisms cannot be brought into the country from abroad. The Council wrote a report advising the **CFIA** on what messages are most appropriate to use in its public awareness campaigns for members of various cultural groups. In 2005–2006, **Western Economic Diversification Canada** interacted with ethno-cultural groups to develop projects to celebrate the centenaries of Saskatchewan and Alberta and to provide business support and training to new immigrants.

Many federal institutions consulted community groups to solicit feedback on how federal services can be improved. The **Canada Border Services Agency (CBSA)** met with several ethnic groups to discuss how the Agency's practices at the border affect Canadians and visitors to Canada. For example, the **CBSA** consulted with the Coalition of Muslim Organizations on racial profiling and how to ensure that all persons entering or leaving Canada are treated with respect and dignity. The **Office of the Correctional Investigator** held more than 100 meetings with individuals and groups from various ethnic communities to review the services provided in federal correctional institutions. After the 39th

general election was held in January 2006, **Elections Canada** sent a survey to nearly 2,700 ethno-cultural associations across Canada, asking them to evaluate the Agency's advertising and outreach campaigns for ethno-cultural communities. Before the election, **Elections Canada** had placed voter messages in ethno-cultural newspapers and radio programs in up to 25 languages, and produced voter information guides in 26 languages. The **Office of the Commissioner of Official Languages** held a two-day conference with community leaders on Canada in the 21st century: linguistic duality, cultural diversity, and governance. The office will develop communication strategies to encourage the federal government to integrate the concepts of official languages and cultural diversity in its programs and policies.


THE POINTS OF VIEW WE EXPRESS ON ISSUES RELEVANT TO THE VARIOUS CULTURAL COMMUNITIES MUST BE PRESENTED FROM THEIR PERSPECTIVE. THE INVOLVEMENT OF CULTURAL COMMUNITIES IN THE ESTABLISHMENT OF A PERSPECTIVE IN OUR FILMS ON MATTERS DIRECTLY AFFECTING THEM IS ESSENTIAL TO OUR EDITORIAL INTEGRITY.

— National Film Board of Canada

Consultations were also held to involve various communities in the setting of federal policies in social and economic areas. For example, in 2005–2006, to help improve the quality of life of Aboriginal peoples, **Indian and Northern Affairs Canada** and the Government of Canada held a joint policy retreat with federal ministers and the leaders of five national Aboriginal organizations to identify long-term solutions. The Government of Canada and national Aboriginal organizations signed joint accords to guide Aboriginal participation in the policy development process, and a first ministers' meeting was held with Aboriginal leaders to identify specific targets to reduce the disparities between Aboriginal peoples and other Canadians. In 2005–2006, the **Department of Justice** held a number of consultations with ethno-cultural groups on issues such as terrorism, gang violence, and family violence.

Work progressed on the interdepartmental initiative the Cross-Cultural Roundtable on Security, which is headed by **Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC)**. The Roundtable is a group of men and women from varied ethno-cultural, racial, and religious backgrounds collaborating to engage Canadians in ensuring national security and promoting the protection of civil order, mutual respect, and common understanding; to address a principled approach to countering terrorism as an expression of shared Canadian citizenship; and to discuss the inadvertent effects that national security measures could have on Canada's diverse communities. Several meetings were held during the reporting period, including three formal meetings with ministers in the security portfolio. Outreach dialogue sessions were also held with ethno-cultural communities in Calgary, Edmonton, Fredericton, and Saskatoon. Regional symposia in other locations are planned for 2006–2007. Federal institutions participating in the work of the Roundtable included the **Canada Border Services Agency**, the **Canadian Security Intelligence Service**, the **Commission for Public Complaints Against the RCMP**, **Citizenship and Immigration Canada**, **Department of Justice**, **PSEPC**, and the **Royal Canadian Mounted Police**. For 2006–2007, **PSEPC** planned to further engage the public by coordinating international workshops relating to security, and building relationships with international allies. The Roundtable's perspectives have led to the development of improved communications approaches and products by **PSEPC** and security agencies, which enhance the public's understanding of government security measures, programs, policies, and legislation.

Other outreach initiatives were intended to increase multicultural participation in federal activities. For example, in 2006, **Statistics Canada** conducted the latest national census, which it considers the most important source of information on Canada's multicultural reality. To increase residents' participation in the census, the agency consulted with many ethno-cultural community groups to promote the census to their members. The Agency also invited ethno-cultural media to cover its news conferences providing information about the census. The **Canadian Institutes of**



Health Research (CIHR) actively sought ethno-culturally diverse older adults to participate in its Regional Seniors' Workshops on Research. The workshop presented research on aging and informed participants about opportunities for further involvement.

2.2 Empowering and Engaging Communities

A key strategy of many organizations is to provide tools to ethno-cultural communities to help them fully participate in society. Being empowered lets communities know they are valued, have independence to shape their future, and continue to make important contributions to Canada.

Economic development initiatives included those by **Economic Development Canada (EDC)**, which built networks with ethno-cultural communities across the country by developing partnerships with local ethno-cultural business councils. **EDC** sponsored events and seminars where business leaders and decision-makers from these diverse communities could learn about cross-cultural relations from other viewpoints and about business opportunities in other parts of the world. The **Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec** funded several economic development projects in Quebec, including the building of a Chinese community and cultural centre in Montreal that will provide services in French, English, and Mandarin through more than 60 community organizations. In 2005–2006, **Status of Women Canada** provided funding and technical assistance for 26 projects across the country that specifically targeted women of diverse ethnic, racial, and religious backgrounds, and for an additional 18 that targeted Aboriginal women. **Industry Canada's** program to provide affordable Internet access in public places so Canadians can find job and business opportunities, among other things, funded public computer terminals in 2005–2006 in several sites that serve multicultural communities, including the Multiculturalism Association of Northwestern Ontario in Thunder Bay; the Multilingual Access Project of the Calgary Chinese Community Service Association; the Centre de culture latino-américaine in Saint-Jean-sur-Richelieu in Quebec; and the Newcomer Computer Access Centre of the Multicultural Association of Fredericton.

Other institutions helped multicultural communities be better represented in cultural life. In 2005–2006, the **Canada Council for the Arts** launched its Capacity Building Program for Culturally Diverse Organizations, in partnership with the **Department of Canadian Heritage**. The program helps develop culturally diverse arts organizations across the country with annual grants of up to \$30,000 each for activities to ensure their long-term stability. In all, the Canada Council estimates that its support to culturally diverse art was about \$10.6 million in this reporting year, representing nearly 9 percent of its total grants funding. For individual artists' grants, the share of culturally diverse artists represents about 15 percent of the budget. The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** implemented a policy requiring the country's private television broadcasters to address in their corporate plans the lack of Asian-Canadians and Aboriginals on television. Television stations and channels must file annual reports showing accountability for reflecting diversity in programming and getting viewer feedback on how ethno-cultural groups are represented.

In 2005–2006, **Indian Residential Schools Resolution Canada (IRSRC)** developed a new approach to resolving claims of former students of Indian Residential Schools that would recognize the adverse impacts of the Indian Residential Schools experience in addition to individual claims of physical or sexual abuse. **IRSRC** began discussions with legal representatives of former students of Indian Residential Schools, of the Churches involved in running those schools, the Assembly of First Nations, and other Aboriginal organizations to develop an agreement for a fair and lasting resolution of the legacy of Indian Residential Schools. An Agreement in Principle was reached by all parties on November 20, 2005, with the Indian Residential Schools Settlement Agreement concluded by the Government on May 10, 2006.

2.3 Services for Newcomers

Several institutions this reporting year implemented new services aimed at helping newcomers to Canada better integrate into society. This helps them gain financial and social independence more quickly.


CANADA IS A NATION OF IMMIGRANTS. FOR MORE THAN 400 YEARS, MEN AND WOMEN HAVE COME TO THESE SHORES IN SEARCH OF NEW OPPORTUNITIES AND A BETTER LIFE FOR THEMSELVES AND THEIR FAMILIES. THESE NEWCOMERS HAVE BROUGHT WITH THEM VALUABLE SKILLS, A COMMITMENT TO HARD WORK AND A STRONG DESIRE TO SUCCEED. THEY HAVE ADDED IMMEASURABLY TO EVERY COMMUNITY IN WHICH THEY HAVE SETTLED. AND THEY HAVE LAID THE FOUNDATION FOR THE CANADA WE KNOW AND LOVE TODAY – A NATION THAT IS STRONG, UNITED, INDEPENDENT, AND FREE.

– Prime Minister Stephen Harper,
27 June 2006

Initiatives included helping meet the basic needs of immigrants and refugees. For example, in 2005–2006, **Human Resources and Social Development Canada** provided grants to build a shelter for homeless refugees in Toronto, and to upgrade an emergency shelter for refugees in Niagara-on-the-Lake, Ontario, which will also be able to provide multilingual outreach to homeless people on the streets. The **Department of Canadian Heritage** provided support to organizations that improve services provided to francophone immigrants in their language. For instance, it provided financial support to the *Society of Acadians of New Brunswick* to implement strategies to better integrate francophone immigrants into society. In 2005–2006, **Citizenship and Immigration Canada** began funding the *Canadian Immigration Settlement Sector Alliance*, a newly created alliance of 450 agencies that deliver settlement and integration programs to immigrants and refugees, to bring forward settlement policy and program issues to the government to improve services for immigrants and refugees.

Several organizations are making it easier for newcomers to Canada to understand and access essential federal government services. After receiving advice from the *Metropolitan Immigrant Settlement Association in Halifax*, the Atlantic Region of the **Canada Revenue Agency (CRA)** changed the wording of its presentations to immigrants on taxation matters to make it easier for those whose mother tongue is neither English nor French to understand the jargon. As a pilot, in 2005–2006 the **CRA** translated into Chinese its brochure explaining the Canadian tax system to new and potential immigrants. In 2006–2007, the **CRA** will create a new national Outreach Database to be used in tax services offices across the country to track events and activities that reach out to newcomers. **Public Safety and Emergency Preparedness Canada** worked with its partner agencies to develop a guide for new Canadians concerning national security. **Statistics Canada** trained community centre staff on the 2006 Census to help them show newcomers how to fill out their census questionnaire. The **Financial Consumer Agency of Canada**, which protects and educates consumers in the area of financial services, wrote five articles highlighting its products and services, which were published in *Newcomer Magazine*, a free publication aimed at new immigrants to Canada. In 2005–2006, **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)** launched a multicultural communications pilot program in the Ontario region. Working in co-operation with three non-profit community agencies, the region distributed approximately 2,000 copies of publications in the Greater Toronto Area on topics such as *Newcomer's Guide to Homebuying* and *Newcomer's Guide to Renting*, which were translated into six languages. **CMHC** also delivered its homebuyers' seminars in Cantonese, Mandarin, Spanish, Tamil, and Punjabi.

Organizations are also promoting recreational and leisure opportunities to new Canadians. For example, the **Parks Canada Agency** will work in 2006–2007 with a private television broadcaster of ethno-cultural programming to develop a series of 48 vignettes aimed at introducing new Canadians to the system of national parks and national historic sites. Each vignette will be produced in up to six languages.



Federal institutions can also play a role in helping immigrants learn English or French as a second language. In 2005–2006, **CBC Radio Ottawa** expanded its website aimed at speakers of English as a second language. In 2006–2007, a site will be created for speakers of French as a second language. **Correctional Service Canada** purchased a computerized English as a second language program for its Fraser Valley Institution in British Columbia to help federally sentenced women from other cultures learn and improve their English skills, which helps them in further education and in finding work upon their release.

2.4 Communicating with the Public

Several departments have initiatives to communicate information about government programs and services to Canadians of all backgrounds. Targeting information materials at multicultural groups ensures that everyone is aware of their rights and responsibilities and can access federal services.

Many organizations are translating their communication materials into third languages for newcomers and established residents alike. This reporting year, **Human Resources and Social Development Canada** translated into nine languages its brochures about the Canada Learning Bond and Canada Education Savings Grant programs. **Statistics Canada** had the 2006 Census questionnaire and information materials translated into 44 non-official languages and 18 Aboriginal languages, and employees on the Census Help Line provided services in more than 40 languages and dialects. Each year, several of the **International Development Research Centre (IDRC)** publications and co-publications are translated into languages other than English and French. In 2005–2006, IDRC co-published 21 new books, and selected publications were translated into nine languages. In 2006–2007, **Business Development Bank Canada** will assess its current communication materials on the services and products it offers small and medium-sized entrepreneurs with the aim of adapting some publications in different languages to better reach new Canadians.

Others are writing key documents in plain language to make it easier for speakers of a third language to use. In 2005–2006, the **Canadian Human Rights Tribunal** produced a brochure on how to proceed with a complaint before the Tribunal, which was written in plain language, making it easier for speakers of a third language to understand their rights. The **Commission for Public Complaints Against the RCMP** began simplifying its complaint form in 2005–2006 to make it more accessible to diverse communities and easier to translate into other languages.

More institutions are striving to be inclusive in representing multiculturalism in their communications with the public. In 2005–2006, the **Financial Consumer Agency of Canada** produced a flyer explaining consumer rights that was inserted into millions of federal government cheques, which featured Canadians who are members of visible minorities.

Some organizations are collaborating with ethno-cultural groups to improve their communication strategies. The **Canada Deposit Insurance Corporation** held focus groups in cities across Canada with representatives of ethno-cultural groups to ensure that its public awareness campaign responded to the needs of Canadians whose first language was not English or French. The **Canadian Food Inspection Agency** developed an outreach strategy, in partnership with the Canadian Ethno-cultural Council, to inform members of certain ethnic communities which foods they are not allowed to bring into Canada when they are travelling back to the country. The **CFIA** also published a pamphlet in Chinese and Vietnamese versions about malachite green, a non-approved chemical present in fish imports from some Asian countries.

3 – Enhancing the Understanding of and Respect for Diversity (Section 3(2)(c))

“ALL FEDERAL INSTITUTIONS SHALL ... PROMOTE POLICIES, PROGRAMS AND PRACTICES THAT ENHANCE THE UNDERSTANDING OF AND RESPECT FOR THE DIVERSITY OF THE MEMBERS OF CANADIAN SOCIETY.”

The three indicators used for reporting under this section are: 1) Serving a diverse public, 2) Celebrating Canada's cultural heritage, and 3) Fighting racism and discrimination.

3.1 Serving a Diverse Public

Many organizations are demonstrating that they understand the diversity of the Canadian public and have launched even more measures in 2005–2006 to better serve their clients of all backgrounds.

Some institutions are offering services to the public in non-official languages. For example, **Service Canada**, which provides central access to several federal government services, launched pilot projects in Vancouver and Toronto to deliver services in Punjabi, Cantonese, and Mandarin. In most cases, these clients have never accessed government services directly, but have gone through interpreter services or community organizations, or relied on friends or family. In addition, Service Canada in the B.C. Yukon Region trained case workers and immigrant settlement officers with community organizations to teach members of ethno-cultural communities about Canada's public pension system. Service Canada also began research into providing multilingual services for the 1-800-O-Canada telephone service enquiry line. The goal is to provide basic government information in more than 50 languages.

Others are making their services more culturally sensitive and appropriate. For example, **Health Canada** has consulted with nutrition practitioners working in multicultural communities as it revises its *Canada Food Guide to Healthy Eating*. As a result of these stakeholder comments, the Department is considering including pictures of ethnic foods and more examples of ethnic foods when discussing nutritional value, as well as possibly translating the guide into non-official languages. **Library and Archives Canada (LAC)** in 2005–2006 created two positions in multicultural initiatives to develop partnerships to improve services intended for clients from visible minority groups, among other things. LAC partnered with the Vancouver Public Library to create the Chinese-Canadian Genealogy website, which will help Canadians of Chinese origin explore their roots when it is launched in 2006–2007. Also that year, the **National Battlefields Commission** intends to offer training on Canada's multiculturalism to employees who serve the public at its heritage sites. It also plans on better surveying visitors to find out their multicultural backgrounds.

Departments are also finding ways to help the public of all backgrounds. **Correctional Service Canada (CSC)** engaged the Canadian Ethno-cultural Council to develop a plan to raise awareness of CSC's mandate among ethnic communities to help offenders reintegrate into the community. In 2005–2006, as part of this program, consultations were held in Toronto, Montreal, Halifax, Vancouver, Winnipeg, and Calgary with approximately 100 people representing a wide variety of ethno-cultural backgrounds, professions, leadership capacities and faith groups.

THIS UNIQUE BLENDING OF CULTURES AND GEOGRAPHY HAS CREATED ONE OF THE MOST DIVERSE, HARMONIOUS AND SUCCESSFUL SOCIETIES ON EARTH.

– Prime Minister Stephen Harper,
19 June 2006

Other institutions are studying their clients to better serve them. The **Canadian Museum of Nature** completed a diversity study of Ottawa residents to provide a sense of how the local community is composed ethnically, culturally, and linguistically. The final report also suggested next steps toward developing programming for multicultural groups.

3.2 Celebrating Canada's Cultural Heritage

In 2005–2006, many federal organizations celebrated Canada's diverse heritage by observing official occasions such as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, Aboriginal Awareness Week, Black History Month, Asian Heritage Month, Chinese New Year, St. Patrick's Day, Acadian Day, Canadian Citizenship Week, International Francophonie Day, and Canadian Multiculturalism Day. This helps make both employees and the public feel pride in their backgrounds and educates everyone in the traditions of various cultures.

There were several initiatives to educate federal employees on deeper issues of cultural understanding, racism, and human rights. For example, throughout 2005–2006, the **Transportation Safety Board** held a number of events to celebrate multiculturalism, including a lunch that showed the movie *Frontline: A Class Divided*, about racial discrimination. The Board also created a Diversity Map. In 2006–2007, the Board is planning to provide employees with access to a multiculturalism calendar with major events, celebrations, and holidays for various cultural and religious groups. The calendar will help managers and employees plan work activities to avoid conflicts and to respect individual employee needs. Muslim employees at the **Canadian International Development Agency** organized an event around Iftar (the daily breaking of the fast during Ramadan) to teach employees about the values of Ramadan. At a potluck luncheon to celebrate the Lunar (Asian) New Year, the President of the **Public Service Commission of Canada** spoke of key multiculturalism messages, and made available to employees copies of the *Canadian Multiculturalism Act* in both official languages and three Asian languages.

Several institutions held celebrations with employees in 2005–2006 that featured a sampling of cultural food, dance, and crafts. For example, the **National Farm Products Council** had a potluck luncheon that included foods representing Africa, Europe, Asia, and the Caribbean. Throughout the reporting year, various regions of **Public Works and Government Services Canada** educated staff on topics such as Ramadan, Diwali, St. Patrick's Day, National Aboriginal Day, Kwanzaa, and Yom Kippur; held celebrations for the local Greek, Polish, and Italian festivals; and organized potluck lunches where employees brought dishes that represented their cultural backgrounds. Employees of the **Canadian Security Intelligence Service** created a cookbook of multicultural recipes, which was sold during the Celebrate Canada festivities. **Export Development Canada's** Multiculturalism Day event this reporting year focused on the cultures of the Middle East and North Africa region. This fair provided an opportunity for employees to learn more about the region through its music, food, culture, art, and artifacts. The Pacific Region of **Correctional Service Canada** organized a lunchtime event during Public Service Week called "Eat Around the World in 90 Minutes," where each sector drew the name of a country and then researched and presented its decor, dress, and food, competing for prizes.

Federal organizations also celebrated Canada's multicultural heritage with members of the public.

Ethno-cultural traditions were featured in several ways. The **National Arts Centre** featured music, dance, and theatrical performances in Ottawa and across the country by artists from Africa, Asia, Europe, and the Americas. Canada Day and Winterlude celebrations in the capital, organized by the **National Capital Commission**, in this reporting year featured performers with ancestry from Africa, Asia, Europe, North America, and the Caribbean. In 2005–2006, as part of an exhibition of beadwork, the **Canadian Museum of Civilization** screened a selection of films by African filmmakers, held a public concert and wine-tasting event called "Tastes and Sounds of South Africa," and held a performance by a group of African dancers and drummers. The **Bank of Canada's** Currency Museum in Ottawa featured exhibits on how tea was once used as a currency in China, and how chocolate was similarly used as currency by the Mayan and Aztec peoples in Central America.

THE NAC'S DIVERSE WORKFORCE
ENABLES US TO KEEP A FINGER ON
OUR COUNTRY'S CULTURAL PULSE.

— National Arts Centre

As part of its ongoing program to teach students in grades 4 to 12 about Canada's natural and cultural heritage, **Parks Canada** developed learning materials for teachers on its website that include lesson plans on Canadian immigration policies, the *Citizenship Act*, the Underground Railroad, and the contributions of some of Canada's nationally significant immigrants and related places and events. In 2005–2006, Parks Canada unveiled plaques commemorating Henry and Mary Bibb, two of Ontario's most influential Black leaders; Notre-Dame-de-la-Défense, an Italian Catholic Church in Montreal; and Tilting Cultural Landscape on Fogo Island in Newfoundland and Labrador. **Natural Resources Canada** donated a maple tree to new Canadians at the Canadian citizenship ceremony held in Fredericton, New Brunswick. At the **National Gallery of Canada**, National Aboriginal Day was celebrated by special guided tours for visitors and staff.

Projects also commemorated the military contributions of members of various groups. **Veterans Affairs Canada's** Heroes Remember Project, an Internet site with videos, interviewed numerous veterans from cultural groups including Aboriginals, Chinese Canadians, Japanese Canadians, Indo-Canadians, and African Canadians. The **Canadian Forces** in this reporting year published the book *Fighting for Canada: Chinese and Japanese Canadians in Military Service*. Book launches were held in Toronto and Vancouver, with the participation and assistance of the local Chinese and Japanese communities.

3.3 Fighting Racism and Discrimination

Several organizations created measures to fight racism and discrimination, both within their own workplaces and in society in general. In this way, they help uphold the fundamental freedom Canadians enjoy to not be discriminated against because of their background.

WE HAVE THE COLLECTIVE
RESPONSIBILITY TO BUILD A
COUNTRY BASED FIRMLY ON
THE NOTION OF EQUALITY OF
OPPORTUNITY, REGARDLESS
OF ONE'S RACE OR ETHNIC
ORIGIN.

– Prime Minister Stephen Harper,
22 June 2006

Many institutions have policies forbidding racism and discrimination. During 2005–2006, **Canada Deposit Insurance Corporation** revised and published its Harassment in the Workplace Policy, and provided mandatory training to all employees on the policy, which includes forbidding harassment based on race. The **Freshwater Fish Marketing Corporation** implemented a Respectful Workplace Policy to ensure all complaints concerning general, racial, or sexual harassment are investigated. The **Canadian Forces** and **Department of National Defence** announced in March 2006 that they will be updating and releasing a new and more robust policy on the elimination of racism. In this reporting year, the **RCMP** signed a memorandum of understanding with the **Canadian Human Rights Commission** to

develop a duty to accommodate policy and a new harassment policy, and to provide mandatory harassment prevention training. **Agriculture and Agri-Food Canada** appointed an anti-racism champion.

Several organizations promoted anti-racism awareness for employees. On March 21, International Day for the Elimination of Racial Discrimination, several employees of the **Canadian Museum of Civilization Corporation** heard a presentation by a young survivor of the genocide in Rwanda. The presentation focussed upon her life experience in Rwanda and the atrocities she experienced, as well as what she had to deal with as a new Canadian and her integration in Canada. To also mark the day, the **Canadian Food Inspection Agency's** Quebec Region collaborated with a theatre company to deliver a presentation where actors played out common scenes of prejudice and discrimination experienced by designated groups. In several regions, **Service Canada** held lunch-and-learn events to increase awareness of the need to stop racism.

Some organizations made strides in anti-racism strategies. After consulting with ethno-cultural community leaders, the **Royal Canadian Mounted Police** began implementing its Bias-Free Policing Policy in January 2006 and training members on the policy. In 2005–2006, the **Canadian Race Relations Foundation (CRRF)** began a series of consultations and small focus-group discussions aimed at developing **CRRF** policy positions on a national anti-racism policy, the collection of race-based statistics, racial profiling, and the integration of race and anti-racism in education and training.

Additional federal institution initiatives that fight racism and discrimination are also included under the *Action Plan Against Racism* section that appears in **Part I: The Multiculturalism Program**.

4 – Research and Data That Support the Development of Relevant Policies, Programs and Practices (Section 3(2)(d))

“ALL FEDERAL INSTITUTIONS SHALL ... COLLECT STATISTICAL DATA IN ORDER TO ENABLE THE DEVELOPMENT OF POLICIES, PROGRAMS AND PRACTICES THAT ARE SENSITIVE AND RESPONSIVE TO THE MULTICULTURAL REALITY OF CANADA.”

The indicators used for reporting under this section are: 1) Collecting and disseminating information, and 2) Funding research projects.

4.1 Collecting and Disseminating Information

Several organizations collected and disseminated information on various ethno-cultural populations and immigrants, to help in their own program planning or that of other departments, or to increase understanding among the public around issues facing members of ethno-cultural communities.

A number of institutions researched ethno-cultural demographics to provide businesses and policy-makers with information to better serve the public. In 2005–2006, **Statistics Canada** published 17 papers and reports with immigration, multiculturalism, or Aboriginal components based on research by its analysts. Statistics Canada also conducted its third and final wave of data collection of the Longitudinal Survey of Immigrants, coordinated research on immigration with **Citizenship and Immigration Canada**, continued its ongoing development of the Longitudinal Immigration Database, and began identifying immigrants and Aboriginals in the Labour Force Survey (with funding from **Human Resources and Social Development Canada**), which will provide a snapshot of the labour force participation of adult immigrants every month. In this reporting year, **Canada Mortgage and Housing Corporation** presented its research highlights from the Refugee Housing Information Needs report to local housing committees in several communities in southern Ontario.

Conducting research on target audiences and clients is a common strategy to improve federal services. The **Canadian Broadcasting Corporation's** French Services surveyed television viewers and radio listeners. Among the questions were identifying first- and second-generation Canadians and assessing their interest in and use of the TV and radio services. Respondents were also asked to assess how well the French services reflect ethnic diversity. **Business Development Canada** conducted research, via **Statistics Canada**, on the different visible minority business communities within its network of branches to ensure that it reaches out to these communities. The data was included in the branches' marketing plans to ensure that they reach the more prominent visible minority business communities. The

Canada Science and Technology Museum Corporation is doing market research on its target audiences to develop strategies to achieve diversity in its programs and facilities. In 2005–2006, it refined its definitions, terminology, and market research on target audiences with respect to collecting information on diversity. The **Canadian Museum of Nature** conducted a socio-economic analysis of the Canadian population, using the most recent Census data, with a special focus on immigration statistics, to develop and market culturally sensitive programs to meet their needs. **Telefilm Canada** studied the level of financial support it provides towards professional development for multicultural and Aboriginal producers, to help set future funding goals for these projects. In 2005–2006, the **Office of the Commissioner of Official Languages**, in partnership with the **Canadian Human Rights Commission**, commissioned a study to examine official language abilities among visible minorities, to better understand the impact of the official languages policy on the recruitment of visible minorities in the federal public service. **Infrastructure Canada** conducted a review of current research on neighbourhoods, which identified the expansion of visible minority neighbourhoods in Vancouver, Toronto, and Montreal as a key theme. The review concluded that strengthening inclusiveness in increasingly diverse neighbourhoods might require rethinking traditional conceptions of infrastructure to include both social infrastructure and the social implications of physical infrastructure.

Other institutions are publishing information to paint a more complete picture of ethno-cultural communities. The **National Film Board**, in conjunction with **Human Resources and Social Development Canada**, is developing a project tackling issues of racism in the workplace. In 2006–2007, they will produce and disseminate five short films, directed by filmmakers from diverse backgrounds across Canada, that deal with issues of racism in the workplace. A DVD featuring the films along with extra content, and a website called “Work for All,” will also be produced. The **Canadian Museum of Civilization** undertook research for and production of a website devoted to telling the stories of women who have come to Canada from Africa called “Citizens: Portraits of Canadian Women of African Descent.” In 2006–2007, the Museum will publish a book called *Japanese Folk Traditions in Canada*.

During this reporting year, work continued on the Metropolis Project, the international research and policy forum about migration and urban diversity, whose Canadian secretariat is housed at **Citizenship and Immigration Canada (CIC)**. In 2005–2006, several federal institutions participated in the 8th National Metropolis Conference in Vancouver (titled “Immigration and Canada’s Place in a Changing World”) and the 10th International Metropolis Conference in Toronto (titled “Our Diverse Cities: Migration, Diversity and Change”), which brought together policy-makers, academics, and non-governmental organizations. In addition to CIC, participating federal institutions included **Canada Mortgage and Housing Corporation**, the **Department of Canadian Heritage**, the **Office of the Commissioner of Official Languages**, **Public Safety and Emergency Preparedness Canada** and its portfolio agencies, the **Royal Canadian Mounted Police**, **Statistics Canada**, and **Status of Women Canada**. Among the topics covered at these conferences were racism and discrimination, statistical data on immigrants to Canada, migration policies, benefits and challenges of diversity, gender equality and religious diversity, and national security issues. In addition, the five Metropolis Centres of Excellence across Canada published more working papers and other research, which are available at www.canada.metropolis.net.

4.2 Funding Research Projects

Several institutions sponsored external research to help inform the public policy debate on issues facing both newcomers and established members of ethno-cultural groups in Canada.

In 2005–2006, **Canada Mortgage and Housing Corporation** began or agreed to support several research projects examining housing issues among ethno-cultural communities. This included studies of housing needs for new immigrants in Montreal, Toronto, and Vancouver; expanding housing choices for new Canadians; and a case study of the housing search by new Black African immigrants and refugees in Toronto.

The **Canadian Forces** sponsored several civilian academic studies, some of which had a multicultural component, such as “An Examination of Select Visible Minority Groups in Canada: Implications for Recruitment by the Canadian Forces” and “The Diversity of the Chinese Community in Toronto: Implications for the Recruitment Strategies by the Canadian Forces.”

Western Economic Diversification Canada financially contributed \$652,000 to a study being conducted by the Canada West Foundation to examine community transformations, including the impacts of immigration, social diversity, and the rapidly growing Aboriginal population. This report is expected to be completed in 2008 and will likely be used by a number of government, industry, and not-for-profit organizations in their strategic planning.

In 2005–2006, the **Department of Canadian Heritage** funded several research projects focussed on multiculturalism, including the report *Sport and Multiculturalism: A Dialogue*, which explores the current status of multiculturalism and sport in Canada; research on the employment challenges faced by young anglophone Blacks in Quebec; a university study to assess the availability, nature, and appropriateness of support services for aging visible minority immigrants; and support to the Congolese Community Association in Edmonton to study socio-economic, demographic, cultural, political, and health barriers facing francophone women immigrants from Africa and elsewhere.

Human Resources and Social Development Canada funded several multiculturalism-related research projects this reporting year. This included three research papers addressing immigrant integration into the Canadian labour market, and four projects that examined homelessness among Canada's immigrant population.

Elections Canada commissioned two academics to prepare concept papers on the electoral participation of, and best practices in voter outreach to, immigrants and ethno-cultural communities, and Aboriginal peoples.

The **Canadian Institutes of Health Research** funded several research projects in 2005–2006 that examined multicultural communities and specific health-related concerns.

The **Canadian International Development Agency (CIDA)** participated with other government departments and with private sector companies in a research project led by the Conference Board of Canada that examined how to maximize the talents of workers who are visible minorities. The resulting guide identifies ways to increase visible minority representation and was shared with both **CIDA** managers and employees.

5 – Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of all Origins (Section 3(2)(e))

“ALL FEDERAL INSTITUTIONS SHALL ... MAKE USE, AS APPROPRIATE, OF THE LANGUAGE SKILLS AND CULTURAL UNDERSTANDING OF INDIVIDUALS OF ALL ORIGINS.”

5.1 Maximizing Employee Language Skills and Cultural Understanding

Virtually every federal employer has employees who speak a third language and/or have first-hand knowledge of another culture. Several institutions formalize these skills to help better serve clients.

During 2005–2006, **Business Development Bank of Canada** enhanced its ability to record and maintain employee information. Through its database, employees are encouraged to update their profile and indicate all the languages they can speak and their level of proficiency. Managers use this information to respond to and reach customers and potential customers of different ethnic backgrounds. Also this reporting year, the **Foreign Affairs and International Trade Canada** added employee third language skills to its database, which is now used for assignment purposes—an initiative that became a top priority after a lessons-learned exercise in the aftermath of the Asian tsunami of 2004. In 2006–2007, the **Canadian Food Inspection Agency** and the **Canadian International Trade Tribunal** will each create an inventory of the various languages spoken by employees to help communicate directly with clients and the general public. The **National Research Council (NRC)** will launch a Diversity/Multicultural Network. This database will list staff members from different origins who could use their expertise and knowledge, on a voluntary basis, to increase the NRC's competitive advantage. At the **Canadian Commercial Corporation**, Canada's international contracting and procurement agency, many employees use their multilingual capabilities to communicate with international buyers.

BEST PRACTICES

part
three



Canada Day Poster Challenge 2006—Provincial Winner (Prince Edward Island)

Chanel Campbell

Age: 10 years

Georgetown, Prince Edward Island

Four different communities of people in Canada. Four totem poles.

The Canadian maple leaf symbol on a globe.

The sea and birds are part of Canada's natural resources.

BEST PRACTICES

The *Canadian Multiculturalism Act* requires all federal departments and agencies to execute Canada's multiculturalism policy in their everyday activities and long-term planning. What follows are three examples of innovative strategies to implement the *Act* to its fullest.

Parks Canada: Respectful Consultations Lead to Commemorating Canada's Ethno-cultural History

Parks Canada administers Canada's program of historical commemoration. On the advice of the Historic Sites and Monuments Board of Canada, the Minister of the Environment designates places, events, and persons of national historic significance, many of which are marked by a familiar bronze plaque. Approximately 4.2 percent of the existing 1800 commemorations recognize the historical contributions of ethno-cultural communities. Two examples are the Ukrainian Catholic Church of Immaculate Conception at Cook's Creek in Manitoba and the Underground Railroad, which marks the clandestine journey of thousands of Black refugees who escaped slavery in the United States to come to Canada in the mid-19th century.

Several years ago, Parks Canada recognized that the history of ethno-cultural communities, along with that of Aboriginals and women, were under-represented among the subjects of national commemoration. In response to this gap, and to help fill in those missing chapters in Canada's national story, Parks Canada launched the National Commemorations Initiative, which actively recruits nominations for new commemorations from those three areas of Canadian history.

In early 2003, Parks Canada began active consultations with ethno-cultural communities that can possibly have places, persons, and events of historical significance that could be recognized through its public nominations program.

Targeted strategy

The Agency used a targeted strategy to reach the many communities identified as possibly qualifying for historic designation. Anyone can nominate a person (or group of people), place, or event, but all nominees must meet the stringent eligibility criteria established by the Historic Sites and Monuments Board of Canada.

Parks Canada took into account regional consideration in designing its consultations strategy, which vary by region. Some regional offices hold workshops and invite community leaders and historians to discuss possible subjects worthy of commemoration, and encourage the groups to send nominations. In other cases, Parks Canada meets directly with community leaders to explain the nomination process. The agency has produced a video and pamphlet to encourage nominations of places, events, and persons from ethno-cultural communities.

Seeing results

In 2005–2006, **Parks Canada** consulted with representatives of 14 communities—Belgian, Black, Chinese, Doukhobor, German, Hungarian, Italian, Jewish, Irish, Japanese, Norwegian, Syro-Lebanese, Sikh, and Ukrainian—to discuss their history in Canada and encourage them to nominate places, events, and persons. As a result, the Agency received 38 new nominations in this reporting year, almost 50 percent more than in the previous year.

Since the active consultations began in early 2003, two nominations that directly resulted from discussions with ethno-cultural communities have been approved for commemoration. These are the Founding of the Canadian Jewish Congress (following consultations with the Jewish community in Montreal) and Reverend Richard Preston (following consultations with African Canadians of Nova Scotia). Many more are expected in the coming years as new nominations make their way through the evaluation and designation process.

Lessons learned

This initiative is an example of the importance of conducting respectful consultations with communities. **Parks Canada** credits the initiative's early success in part to being forthright with ethno-cultural communities about the purpose of the consultations and the processes of the national commemorative program, and to being open to a broad range of proposals from ethno-cultural communities about what may be of historical relevance.

National Parole Board: Empowering Communities in the Justice System

The **National Parole Board (NPB)** is an independent administrative tribunal with exclusive authority to grant, deny, cancel, terminate, or revoke day and full parole to offenders. In 2000–2001, the **NPB's** Atlantic regional office, which is based in Moncton, New Brunswick, made it a priority to improve the hearing process experience for Black offenders given the over-representation of African-Canadian offenders in the three federal institutions in Nova Scotia and New Brunswick relative to their proportion in the general population. The first step for the Board was to meet with the curator of the Black Cultural Centre, in Nova Scotia, to commence the dialogue and to garner support for the direction being taken. As a result of that initial meeting, a committee was established that included the curator, other Black community leaders, and educators in order to explore how the Board could improve the hearing process experience for Black offenders.

The committee held an open house at the Black Cultural Centre to get input from community members on the parole hearing process. Committee members also went into smaller communities with sizeable Black populations in Nova Scotia and New Brunswick and sought opinions on the hearing process through community forums. The **NPB** showed videotapes of hearings to participants and the feedback from many was that the hearing process was not a positive one for Black offenders: it was deemed too sterile, too formal, and too much like the court experience.

Responding to community input

The community input received throughout the process facilitated the Board's ability to continue to develop a hearing process that is responsive and sensitive to African-Canadian offenders. This was achieved in several ways. As a result of this initiative, Board members now take into account any systemic or background factors that may have contributed to the offender's involvement in the Criminal Justice System, such as racism, as they make their assessment of all relevant information to determine whether or not the release of the offender will constitute an undue risk to society.

Other examples include the holding of hearings in a less formal setting in order to promote dialogue and foster constructive information sharing; and most interestingly, the Board's involvement, in 2005–2006, with a Halifax based African-Canadian educator who provides Cultural Liaison services at hearings. The Cultural Liaison services create a responsive hearing process for Black offenders and facilitate a more accurate understanding of the offender for Board members. Conducting hearings with a Cultural Liaison reflects, in part, the Board's responsiveness to African-Canadian offenders and their communities while adhering to the established criteria for decision-making.

A similar process was already in place in the region where an Aboriginal Elder is available to help Aboriginal offenders prepare for their hearing, and is in attendance with them to perform a smudging ceremony or other act to help them feel more comfortable during the hearing.

Carrying forward

Funding for the African-Canadian Cultural Liaison has been extended in 2006–2007, and the **NPB** will continue to work with Black community groups and to engage them in the successful reintegration of African-Canadian offenders.

While it is too soon to conduct an evaluation of the Cultural Liaison project, informal feedback from Board members, institutional staff, offenders, and their families has been positive and people are of the opinion that the hearing process is more transparent and that this approach leads to enhanced decision-making.

Lessons learned

This initiative is an example of empowering communities and making a federal program more culturally appropriate and responsive. The **NPB** credits the project's success to having identified key community contacts initially that facilitated entry into the African-Canadian community at large, and to having taken the time to gradually develop relationships that in the end served to provide effective solutions beneficial to all stakeholders.

Canada Revenue Agency: Helping Ethno-cultural Canadians Meet Tax Obligations and Get Benefits

Since 1971, the **Canada Revenue Agency (CRA)** and its predecessors have worked with several community organizations to train volunteers to help Canadians complete their simple income tax returns. Because of this, tax filers are able to receive credits and benefits, such as the Goods and Services Tax Credit and the Canada Child Tax Benefit.

Under this Community Volunteer Income Tax Program (CVITP), **CRA** staff coordinators in each of the agency's 46 tax services offices across Canada recruit and train volunteer tax preparers. The volunteers then help clients who can demonstrate they fall under designated income levels that vary by the economic situation in a particular region. The volunteers prepare tax returns for these clients, work with them one-on-one to assist them to complete the returns, or offer tax preparation clinics to teach clients how to prepare their returns on their own.

The CVITP has helped many people of ethno-cultural backgrounds over the years. In 2005–2006, however, the Agency's Prairie Region decided to go a step further and specifically target ethno-cultural communities to help them overcome barriers to filing returns, which may include cultural differences, language barriers, and a fear of government officials.

Branching out

The Prairie Region applied for and received funding under the **Department of Canadian Heritage's** Inclusive Institutions Initiative to expand its CVITP to target ethno-cultural groups. The funds go toward expenses such as additional staff time, traveling to outlying areas, renting space to hold tax preparation clinics, adjusting existing training material to target audiences, and translating information into third languages. In 2005–2006, **CRA** staff provided tax preparation clinics in Mandarin and Chinese.

This reporting year, the entire CVITP program used more than 15,800 volunteers, who helped prepare more than 477,000 returns of low-income Canadians of all backgrounds; of those, the Prairie Region had 3,100 volunteers, who helped prepare more than 93,000 returns, up from nearly 60,000 returns prepared the year before. Data are not available for those who were assisted through ethno-cultural organizations.

Forming partnerships

The CVITP created formal partnerships with other federal departments, such as **Human Resources and Social Development Canada** (to ensure that tax filers can receive their social benefits under the Income Security Program), the **Financial Consumer Agency of Canada**, and **Citizenship and Immigration Canada**, which sponsors the program Language Instruction for Newcomers to Canada. (CVITP volunteers went into these language classrooms and taught students how to fill out their income tax forms).

Also, the CRA has had a partnership since 1988 with Quebec's revenue ministry. The CVITP is run jointly in that province and the volunteers are trained to prepare both the federal and provincial tax returns.

The CRA's partnerships with ethno-cultural groups are informal, as Agency staff train ethno-cultural community volunteers and donate computers for use in community centres to help file returns electronically, among other things.

Moving forward

CRA will expand its reach into more ethno-cultural communities and more regions of Canada with a new national Outreach Database, which will be used in tax services offices to track outreach-related activities. This will help **CRA** evaluate its coverage of specific groups, such as new Canadians. This will be supported by an internal website that provides a library of presentations available by target audience and a toolkit with tips and materials that will assist presenters.

Lessons learned

This initiative is an example of how to better serve diverse clients. **CRA** emphasizes that the CVITP also helps ensure compliance with the tax filing laws, and thus deliver its core programs more efficiently. **CRA** credits the CVITP's success among ethno-cultural groups in part to knowing its target audience well to reach them directly and meet their specific needs, and to working informally with community groups and not focusing on signing formal partnership agreements.

CONCLUSION



Canada Day Poster Challenge 2006—Provincial Winner (Manitoba)

Julianna Rhymer
Age: 18 years
Morris, Manitoba

The glowing images of Canada can be seen throughout my poster. From left to right I think I have represented the Rocky Mountains, a totem pole, the famous Paul Henderson goal, the Sudbury Nickel, CN Rail, an Inuksuk, Confederation Bridge, the Bluenose, Canadian geese and the CN Tower. Then within the Maple Leaf, I have a poppy representing Canada's veterans, Parliament and the fleur de lys. The graphics of the swirling maple leaves represent the unity of our nation—being able to fly free and soar to new heights. The choice of colours represents our ever changing country. All the images I chose are CANADA.

CONCLUSION

AS CANADIANS, WE ARE FORTUNATE TO LIVE IN A COUNTRY WHICH EMBRACES THE MANY CULTURES OF THE WORLD. OUR ABILITY TO BE PROUD CANADIANS WHILE RESPECTING OUR DIFFERENCES IS WHAT MAKES US UNIQUE, AND HAS EARNED US THE ADMIRATION OF OTHER NATIONS.

– Prime Minister Stephen Harper, 16 August 2006

Tapping into the strength of Canada's rich ethnic diversity is key to our economic, cultural, political and social prosperity. It will also become increasingly important to our future as our birth rate declines and immigration increases. It is estimated that by 2017, one in five Canadians will be a member of a visible minority. Leveraging the benefits of multiculturalism will also be important, as federal institutions work with ethno-cultural/racial groups to foster cross-cultural understanding and work toward common goals of peace while respecting our differences.

The *Canadian Multiculturalism Act* is an important tool for ensuring that federal policies, programs, and services reflect multiculturalism and are responsive to the diverse public that government serves. But many federal institutions see the value in embracing and promoting diversity on their own, not because it is required by the *Act*.

Federal institutions, including the **Department of Canadian Heritage** and its Multiculturalism Program, are using many innovative strategies to foster multiculturalism across Canada, individually or in partnership with community groups. Federal organizations are reaching out to ethno-cultural/racial communities, whose hardworking values make many contributions to Canadian society and the economy.

While there is still work to be done, there is much progress to build on. In 2005–2006, more federal institutions submitted reports under the *Act*, appointed a champion for multiculturalism, enshrined diversity in their workplaces, consulted with ethno-cultural/racial communities, helped remove barriers to full participation in the workplace and society, and made their programs and services more accessible to members of ethno-cultural/racial groups.

On the occasion of Canadian Multiculturalism Day, on June 27, 2006, Prime Minister Stephen Harper said, "I would urge all Canadians to take time today to celebrate the tolerant, open and generous society we have created, which welcomes people of all backgrounds to grow and prosper as part of the Canadian family." The Government of Canada intends to continue this pace of progress among federal institutions to promote multiculturalism, giving much hope that diversity will play an even greater role in Canada's growth and prosperity.

PUBLICATIONS AVAILABLE FREE OF CHARGE FROM THE MULTICULTURALISM PROGRAM



Canada Day Poster Challenge 2006—Provincial Winner (Alberta)

Kristin Thackeray
Age: 17 years
Widewater, Alberta

I tried to include all of the things I see when I think of Canada. I made it bright and colourful because I believe that Canada is very colourful and different from coast to coast. This is Canada through my eyes!

PUBLICATIONS AVAILABLE FREE OF CHARGE FROM THE MULTICULTURALISM PROGRAM

- *The Canadian Multiculturalism Act*
- The Multiculturalism Policy of Canada
- The Canadian Charter of Rights and Freedoms (available in 32 languages—Arabic, Armenian, Chinese-Traditional-Cantonese, Chinese-Simplified-Mandarin, Cree (Central), Croatian, Dutch, English-French, German, Greek, Farsi, Hebrew, Hindi, Hungarian, Inuktitut, Italian, Japanese, Korean, Oji (Cree), Ojibway, Polish, Portuguese, Punjabi, Russian, Serbian, Somalian, Spanish, Tagalog, Tamil, Ukrainian, Urdu and Vietnamese)
- A Canada For All: Canada's Action Plan Against Racism (available in either full format or as overview brochure)
- Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* 2004–2005
- Canadian Heritage Fact Sheet – Culture and Diversity
- Canadian Heritage Fact Sheet – Multiculturalism
- Canadian Heritage Quick Facts on Diversity in Canada
- June 27 – Canadian Multiculturalism Day Poster
- Multiculturalism Respecting Our Differences – Information Kit
- Canadian Diversity, Multicultural Futures, International Approaches to Pluralism, Vol. 4:1, Winter 2005
- Our Diverse Cities, Number 1, Spring 2004
- Our Diverse Cities, Number 2, Summer 2006
- Our Diverse Cities: Challenges and Opportunities, Special Issue, 2006
- Policy Forum Stratégique. Canada 2017. Serving Canada's Multicultural Population for the Future, March 22–23, 2005. Discussion Papers.

INDEX OF FEDERAL INSTITUTIONS



**Canada Day Poster Challenge 2006—Provincial Winner
(British Columbia)**

Lisa Qiu

Age: 16 years

Vancouver, British Columbia

A nation with great diversity. A nation filled with beauty. This is Canada.

INDEX OF FEDERAL INSTITUTIONS

Agriculture and Agri-Food Canada 44, 54
Bank of Canada 53
Bluewater Bridge Authority 46
Business Development Bank of Canada 58
Canada Border Services Agency 43, 46, 47, 48
Canada Council for the Arts 29, 49
Canada Deposit Insurance Corporation 47, 51, 54
Canada Industrial Relations Board 46
Canada Mortgage and Housing Corporation 46, 50, 55, 56, 57
Canada Post 38, 45, 46
Canada Revenue Agency 50, 63
Canada School of Public Service 45
Canada Science and Technology Museum Corporation 56
Canadian Broadcasting Corporation 27, 45, 55
Canadian Commercial Corporation 58
Canadian Environmental Assessment Agency 46
Canadian Food Inspection Agency 44, 47, 51, 54, 58
Canadian Forces 29, 38, 44, 54, 57
Canadian Grain Commission 43
Canadian Human Rights Commission 29, 44, 54, 56
Canadian Human Rights Tribunal 51
Canadian Institutes of Health Research 48, 57
Canadian International Development Agency 46, 53, 57
Canadian International Trade Tribunal 58
Canadian Museum of Civilization Corporation 54
Canadian Museum of Nature 52, 56
Canadian Nuclear Safety Commission 43
Canadian Race Relations Foundation 29, 55
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission 29, 46, 49
Canadian Security Intelligence Service 43, 45, 46, 48, 53
Canadian Transportation Agency 46
Citizenship and Immigration Canada 28, 29, 30
Commission for Public Complaints Against the RCMP 48, 51
Correctional Service Canada 51, 52, 53
Department of Canadian Heritage 7, 11, 12, 13, 17, 26, 28, 29, 31, 46, 49, 50, 56, 57, 64, 67
Department of Justice 28, 29, 30, 31, 48

Department of National Defence 29, 38, 43, 47, 54
 Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec 49
 Environment Canada 44
 Export Development Canada 45, 53
 Farm Credit Canada 46, 47
 Financial Consumer Agency of Canada 50, 51, 64
 Foreign Affairs and International Trade Canada 45, 58
 Freshwater Fish Marketing Corporation 54
 Health Canada 19, 29, 52
 Human Resources and Social Development Canada 28, 29, 30, 31, 45, 50, 51, 55, 56, 57, 64
 Immigration and Refugee Board 45
 Indian and Northern Affairs Canada 29, 48
 Industry Canada 20, 49
 Infrastructure Canada 56
 International Development Research Centre 51
 Library and Archives Canada 26, 27, 43, 52
 National Arts Centre 53
 National Battlefields Commission 52
 National Capital Commission 27, 43, 53
 National Farm Products Council 53
 National Film Board of Canada 26, 29, 48
 National Gallery of Canada 54
 National Parole Board 62
 National Research Council 44, 45, 46, 58
 Natural Resources Canada 54
 Office of the Auditor General of Canada 38
 Office of the Commissioner of Official Languages 48, 56
 Office of the Correctional Investigator 47
 Parks Canada 27, 44, 50, 54, 61, 62
 Public Safety and Emergency Preparedness Canada 29, 48, 50, 56
 Public Service Commission of Canada 53
 Public Works and Government Services Canada 44, 53
 Royal Canadian Mint 45, 47
 Royal Canadian Mounted Police 29, 44, 48, 55, 56
 Service Canada 52, 54
 Statistics Canada 11, 29, 48, 50, 51, 55, 56
 Status of Women Canada 49, 56
 Telefilm Canada 29, 46, 56
 Transportation Safety Board of Canada 44, 46
 Transport Canada 43, 47
 Veterans Affairs Canada 54
 VIA Rail Canada 44
 Western Economic Diversification Canada 47, 57

LIST OF FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION



Canada Day Poster Challenge 2006—Provincial Winner (New Brunswick)

Mirae Lee

Age: 14 years

Bathurst, New Brunswick

From totem pole to CPR and the sweat of people's hardship to the cold red nose of the winter.
These are the precious images of Canada.



LIST OF FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION

Agriculture and Agri-Food Canada	Canadian Security Intelligence Service
Atlantic Pilotage	Canadian Transportation Agency
Bank of Canada	Citizenship and Immigration Canada
Blue Water Bridge Authority	Commission for Public Complaints Against the RCMP
Business Development Bank of Canada	Copyright Board of Canada
Canada Border Services Agency	Correctional Service Canada
Canada Council for the Arts	Department of Canadian Heritage
Canada Deposit Insurance Corporation	Department of Finance
Canada Industrial Relations Board	Department of Justice
Canada Mortgage and Housing Corporation	Department of National Defence
Canada Post	Economic Development Agency for the Regions of Quebec
Canada Revenue Agency	Environment Canada
Canada School of Public Service	Export Development Canada
Canada Science and Technology Museum Corporation	Farm Credit Canada
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	Financial Consumer Agency of Canada
Canadian Broadcasting Corporation/Radio-Canada	Foreign Affairs and International Trade Canada
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	Freshwater Fish Marketing Corporation
Canadian Commercial Corporation	Hazardous Materials Information Review Commission
Canadian Environmental Assessment Agency	Health Canada
Canadian Food Inspection Agency	House of Commons
Canadian Forces	Human Resources and Social Development Canada
Canadian Forces Grievance Board	Immigration and Refugee Board of Canada
Canadian Grain Commission	Indian and Northern Affairs Canada
Canadian Human Rights Commission	Indian Residential Schools Resolution Canada
Canadian Human Rights Tribunal	Industry Canada
Canadian Institutes of Health Research	Infrastructure Canada
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	International Development Research Centre
Canadian International Development Agency	Library and Archives Canada
Canadian International Trade Tribunal	Military Police Complaints Commission
Canadian Museum of Civilization Corporation	NAFTA Secretariat – Canadian Section
Canadian Museum of Nature	National Arts Centre
Canadian Nuclear Safety Commission	National Battlefields Commission
Canadian Race Relations Foundation	National Capital Commission
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	National Farm Products Council
	National Film Board of Canada
	National Gallery of Canada



National Parole Board
National Research Council Canada
Natural Resources Canada
Office of the Auditor General of Canada
Office of the Chief Electoral Officer
Office of the Commissioner of Official Languages
Office of the Correctional Investigator
Pacific Pilotage Authority Canada
Parks Canada
Patented Medicine Prices Review Board
Public Safety and Emergency Preparedness Canada
Public Service Commission of Canada
Public Works and Government Services Canada
Registry of the Competition Tribunal
Royal Canadian Mint
Royal Canadian Mounted Police
Royal Canadian Mounted Police External
Review Committee
Service Canada
Standards Council of Canada
Statistics Canada
Status of Women of Canada
Telefilm Canada
Transport Canada
Transportation Appeal Tribunal Canada
Treasury Board of Canada Secretariat
Veterans Affairs Canada
VIA Rail Canada
Western Economic Diversification Canada

Postes Canada
 Régistratre du Tribunal de la concurrence
 Ressources humaines et Développement des
 compétences Canada
 Ressources humaines et Développement social Canada
 Santé Canada
 Secréariat de l'ALENA – Section canadienne
 Secréariat des conférences
 intergouvernementales canadiennes
 Sécurité publique et Protection civile Canada
 Service canadien du renseignement de sécurité
 Service correctionnel Canada
 Société d'assurance-dépôts du Canada
 Société canadienne d'hypothèques et de logement
 Société immobilière du Canada
 Société du Musée canadien des civilisations
 Société du Musée des sciences et de la technologie
 du Canada
 Société Radio-Canada et Radio-Canada
 Statistique Canada
 Téléfilm Canada
 Tribunal canadien des droits de la personne
 Tribunal canadien des relations professionnelles
 artistes-producteurs
 Tribunal canadien du commerce extérieur
 Tribunal d'appel des transports du Canada
 Transports Canada
 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
 VIA Rail Canada

LISTÉ DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES QUI ONT PRÉSENTÉ UN RAPPORT

Administration de Pilotage de l'Atlantique Canada
Administration du pont Blue Water
Affaires étrangères et Commerce international Canada
Affaires indiennes et du Nord canadien
Agence canadienne de développement international
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence de développement économique du Canada
pour les régions du Québec
Agence de la consommation en matière financière
du Canada
Agence des services frontaliers du Canada
Agence du revenu du Canada
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens Combattants Canada
Banque du développement du Canada
Banque du Canada
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives Canada – Bureau de
l'intégrité de la fonction publique
Bureau de l'Enquêteur correctionnel
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau du directeur général des élections
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre de recherches pour le
développement international
Chambre des communes
Citoyenneté et Immigration Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne des grains
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Commission de la capitale nationale
Commission de la fonction publique du Canada
Commission de l'immigration et du statut
de réfugié du Canada

Commission des plaintes du public contre la GRC
Commission du droit d'auteur du Canada
Commission nationale des libérations conditionnelles
Comité des griefs des Forces canadiennes
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale
du Canada
Condition féminine Canada
Conseil canadien des relations industrielles
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux
matières dangereuses
Conseil de la radiodiffusion et des
télécommunications canadiennes
Conseil des Arts du Canada
Conseil national des produits agricoles
Conseil national de recherches du Canada
Construction de Défense Canada
Corporation commerciale canadienne
Environnement Canada
Exportation et développement Canada
Financement agricole Canada
Fondation canadienne des relations raciales
Forces canadiennes
Gendarmerie royale du Canada
Industrie Canada
Infrastructure Canada
Instituts de recherche en santé du Canada
Ministère de la Défense nationale
Ministère de la Justice du Canada
Ministère des Finances du Canada
Ministère du Patrimoine canadien
Monnaie royale canadienne
Musée canadien de la nature
Musée des beaux-arts du Canada
Office de commercialisation du poisson d'eau douce
Office des transports du Canada
Office national du film du Canada
Parcs Canada

LISTE DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES QUI ONT PRÉSENTÉ UN RAPPORT



Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial
(Nouveau-Brunswick)

Mirae Lee
Age : 14 ans
Bathurst (Nouveau-Brunswick)

Du mât totemique au Canadien Pacifique et de la sueur de la population au froid de l'hiver :
voilà les images précieuses du Canada.

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada 48, 59

École de la fonction publique du Canada 46, 47

Élections Canada 47, 48, 49, 60

Environnement Canada 44

Exportation et développement Canada 45, 55

Financement agricole Canada 47

Fondation canadienne des relations interraciales 57

Forces canadiennes 44, 56, 59

Gendarmerie royale du Canada 44, 49, 56, 57, 59

Industrie Canada 20, 50

Infrastructure Canada 58

Instituts de recherche en santé du Canada 50, 60

Ministère de la Défense nationale 38, 43, 47, 56

Ministère de la Justice du Canada 28, 31, 32, 49

Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international 46

Ministère des Anciens Combattants 56

Ministère du Patrimoine canadien 7, 11, 12, 13, 26, 28, 29, 32, 46, 50, 51, 59, 66, 71

Monnaie royale canadienne 46, 47

Musée canadien de la nature 54, 58

Musée canadien des civilisations 55, 57, 58

Musée des beaux-arts du Canada 56

Musée des sciences et de la technologie du Canada 46, 58

Office de commercialisation du poisson d'eau douce 56

Office des transports du Canada 47

Office national du film du Canada 26, 27, 31, 47, 58

Parcs Canada 27, 44, 52, 56, 63, 64

Postes Canada 38, 45, 46

Résolution des questions des pensionnats indiens Canada 51

Ressources humaines et Développement social Canada 17, 28, 31, 32, 45, 51, 52, 58, 59, 66

Santé Canada 19, 54

Sécurité publique et Protection civile Canada 29, 49, 52, 59

Service Canada 53, 54, 57

Service canadien du renseignement de sécurité 43, 45, 46, 49, 55

Service correctionnel Canada 52, 54, 55

Société canadienne d'hypothèques et de logement 46, 52, 58, 59

Société d'assurance-dépôts du Canada 48, 53, 56

Société Radio-Canada et Radio-Canada 27, 45, 52, 58

Sport Canada 17

Statistique Canada 11, 29, 49, 52, 57, 58, 59

Téléfilm Canada 29, 47, 58

Transports Canada 43, 47

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 44, 45, 55

Tribunal canadien des droits de la personne 53

Tribunal canadien du commerce extérieur 60

VIA Rail Canada 45

INDEX DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

Administration du pont Blue Water 47

Affaires étrangères et Commerce international Canada 60

Affaires indiennes et du Nord canadien 49

Agence canadienne d'évaluation environnementale 47

Agence canadienne d'inspection des aliments 44, 48, 53, 57, 60

Agence canadienne de développement international 47, 55, 60

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada 35

Agence de la consommation en matière financière du Canada 52, 53

Agence des services frontaliers du Canada 43, 46, 48, 49

Agence du revenu du Canada 51, 66

Agriculture et Agroalimentaire Canada 44, 56

Banque du Canada 52, 56

Banque du développement du Canada 58, 60, 83

Bibliothèque et Archives Canada 27, 43, 54

Bureau de l'Enquêteur correctionnel 48

Bureau de la sécurité des transports du Canada 45, 46, 55

Bureau du vérificateur général du Canada 38, 44

Centre canadien de la statistique juridique 30

Centre de recherches pour le développement international 52

Centre national des Arts 55

Chambre des communes 44

Citoyenneté et Immigration 28, 30, 46, 49, 51, 57, 59, 66

Commissariat aux langues officielles 49, 58, 59

Commission canadienne des droits de la personne 44, 56, 58

Commission canadienne des grains 43

Commission canadienne de sûreté nucléaire 43

Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada 46

Commission de la capitale nationale 27, 43, 55

Commission de la fonction publique du Canada 44, 45, 55

Commission des champs de bataille nationaux 54

Commission des plaintes du public contre la GRC 49, 53

Commission nationale des libérations conditionnelles 64

Condition féminine Canada 50, 59

Conseil canadien des relations industrielles 47

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes 46, 50

Conseil des Arts du Canada 29, 50

Conseil du Trésor 32

Conseil national de recherches du Canada 45, 60

Conseil national des produits agricoles 55

Corporation commerciale canadienne 60

Développement économique du Canada pour les régions du Québec 50

INDEX DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES



Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial
(Colombie-Britannique)

Lisa Qiu

Age : 16 ans

Vancouver (Colombie-Britannique)

Une nation extrêmement diversifiée. Un pays magnifique. Voilà le Canada.

LISTE DES PUBLICATIONS GRATUITES – PROGRAMME DU MULTICULTURALISME

- *Loi sur le multiculturalisme canadien*
- Politique canadienne du multiculturalisme
- Charte canadienne des droits et libertés (disponible en 32 langues : arabe, arménien, cantonais (chinois traditionnel), mandarin (chinois simplifié), cri (central), croate, néerlandais, anglais et français, allemand, grec, persan, hébreu, hindi, hongrois, inuktitut, italien, japonais, coréen, oji-cri, ojibwa, polonais, portugais, panjabi, russe, serbe, somali, espagnol, tagal, tamoul, ukrainien, urdu et vietnamien)
- Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme (disponible en version complète ou en version abrégée)
- Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2004-2005
- Patrimoine canadien – Fiche d'information – Culture et diversité
- Patrimoine canadien – Fiche d'information – Multiculturalisme
- Patrimoine canadien – Faits en bref sur la diversité au Canada
- Le 27 juin – Journée canadienne du multiculturalisme (affiche)
- Multiculturalisme – Respecter nos différences (trousse d'information)
- Diversité canadienne, Avenir multiculturels, Les approches internationales du pluralisme, vol. 4 (1) (hiver 2005)
- Nos diverses cités, numéro 1 (printemps 2004)
- Nos diverses cités, numéro 2 (été 2006)
- Nos diverses cités, Dénis et possibilités, numéro spécial (2006)
- Forum stratégique Canada 2017. Servir la population multiculturelle du Canada de demain, les 22 et 23 mars 2005. Documents de discussion.

LISTE DES PUBLICATIONS GRATUITES – PROGRAMME DU MULTICULTURALISME



Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial
(Alberta)

Kristin Thackeray

Age : 17 ans

Widewater (Alberta)

J'ai essayé d'inclure tous les éléments qui m'apparaissent quand je pense au Canada. J'ai utilisé des couleurs éclatantes parce que je pense que le Canada est un pays pittoresque, différent d'une région à l'autre. C'est le Canada tel que je le vois!

CONCLUSION

« EN TANT QU'É CANADIENNES ET DE CANADIENS, NOUS AVONS LA CHANCE DE VIVRE DANS UN PAYS OÙ VIVENT EN HARMONIE LES NOMBREUSES CULTURES DU MONDE. NOTRE CAPACITÉ D'ÊTRE DE FIERS CANADIENS TOUT EN RESPECTANT NOS DIFFÉRENCES EST CE QUI NOUS REND UNIQUE ET NOUS A VALU L'ADMIRATION DES AUTRES PAYS. »

— Le Premier ministre Stephen Harper, le 16 août 2006

Il importe d'avoir recours à la riche diversité ethnique du Canada pour assurer notre prospérité sur les plans économique, culturel, politique et social. Cela deviendra de plus en plus important pour notre avenir, car notre taux de natalité baisse et le taux d'immigration augmente. On estime qu'en 2017, un Canadien sur cinq sera un membre d'une minorité visible. Il sera important de tirer le plus grand avantage du multiculturalisme puisque les institutions fédérales travaillent en collaboration avec les groupes ethnoculturels et ethnoraciaux, afin de favoriser une meilleure compréhension des différentes cultures et d'atteindre des objectifs communs de paix, tout en respectant nos différences.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* constitue un outil important pour s'assurer que les politiques, les programmes et les services du gouvernement du Canada reflètent le multiculturalisme et qu'ils sont sensibles à la population canadienne diversifiée que le gouvernement dessert. Cependant, beaucoup d'institutions fédérales reconnaissent la valeur de promouvoir et d'adopter les principes de la diversité de leur propre chef, et non seulement parce que la *Loi* l'exige.

Seules ou en partenariat avec d'autres groupes communautaires, les institutions fédérales, notamment le **ministère du Patrimoine canadien** et son Programme du multiculturalisme, ont eu recours à de nombreuses stratégies novatrices pour promouvoir le multiculturalisme dans l'ensemble du Canada. Les organisations fédérales communiquent avec les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales dont les valeurs concernant le travail ardu contribuent grandement à la société et à l'économie canadienne.

Bien qu'il reste encore du travail à faire, nous pouvons prendre appui sur nos réalisations. En 2005-2006, un nombre plus élevé d'institutions fédérales ont déposé des rapports en vertu de la *Loi*, ont nommé un champion du multiculturalisme, ont intégré les principes de la diversité dans leur milieu de travail, ont effectué des consultations auprès des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales, ont supprimé les barrières à la pleine participation au marché du travail et à la société et ont facilité l'accès aux programmes et aux services offerts aux membres des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux.

À l'occasion de la Journée du multiculturalisme canadien, le 27 juin 2006, le Premier ministre, Stephen Harper, a affirmé : « J'invite instamment l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens à prendre aujourd'hui le temps de célébrer la société tolérante, ouverte et généreuse que nous avons créée, qui accueille des gens de toutes conditions et les invite à croire et à prospérer au sein de la famille canadienne. » Le gouvernement du Canada prévoit maintenir le rythme des progrès réalisés au sein des institutions fédérales, afin de promouvoir le multiculturalisme, dans l'espérance que la diversité jouera un rôle encore plus grand dans la croissance et la prospérité du Canada.

Mon affiche propose des images évocatrices du Canada. De gauche à droite, j'ai représenté les montagnes Rocheuses, un mât totemique, le but légendaire de Paul Henderson, le nickel de Sudbury, le chemin de fer du CN, un Inukshuk, le pont de la Confédération, le Bluenose, les bernaches du Canada et la Tour CN. À l'intérieur de la feuille d'érable, j'ai dessiné un coquillecot, qui représente les anciens combattants du Canada, le Parlement et la fleur de lys. Les feuilles d'érable tourbillonnantes symbolisent l'unité de notre nation — capable de voler librement et de s'élancer vers de nouveaux sommets. Le choix des couleurs représente l'évolution constante de notre pays. Toutes les images que j'ai choisies symbolisent le CANADA.

Morris (Manitoba)

Âge : 18 ans

Juliana Rhymer

(Manitoba)

Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 — Gagnant provincial



CONCLUSION

L'ARC a également un partenariat avec Revenu Québec depuis 1988. Le PCBMII est exécuté conjointement avec ce ministère provincial, et les bénévoles sont formés pour préparer les déclarations de revenus provinciale et fédérale.

Les partenariats conclus par l'ARC avec des groupes ethnoculturels sont officiels; le personnel de l'Agence forme les bénévoles des communautés ethnoculturelles et l'Agence fait don d'ordinateurs aux fins d'utilisation dans les centres communautaires pour faciliter, entre autres, la production de déclarations de revenus électroniques.

Aller de l'avant

L'ARC entend communiquer avec un plus grand nombre de communautés ethnoculturelles et avec un plus grand nombre de régions du Canada, grâce à une nouvelle base de données nationale qu'utiliseront les bureaux des services fiscaux pour effectuer le suivi des activités d'action directe. L'ARC pourra ainsi évaluer les groupes particuliers desservis, dont les nouveaux arrivants. Ces activités seront possibles grâce à un site intranet qui permettra l'accès à un ensemble de présentations classées en fonction du public cible, ainsi qu'à une boîte à outils comprenant des astuces et des documents destinés aux présentateurs.

Leçons apprises

Cette initiative constitue un exemple de moyen pour toujours mieux servir les clients de cultures diverses. L'ARC souligne que le PCBMII permet d'assurer la conformité aux lois liées à l'impôt et que l'exécution de ses principaux programmes n'en est que plus efficace. L'ARC attribue en partie la réussite du PCBMII parmi les groupes ethnoculturels au fait qu'on connaît bien la clientèle visée, ce qui permet de communiquer directement avec les clients et de répondre à leurs besoins particuliers et à la collaboration non officielle de l'ARC avec les groupes communautaires sans avoir mis l'accent sur la signature d'ententes de partenariat officielles.

Agence du revenu du Canada : Aider les groupes ethnoculturels canadiens à respecter leurs obligations fiscales et à obtenir des prestations

Depuis 1971, l'Agence du revenu du Canada (ARC) et ses prédécesseurs ont travaillé en collaboration avec plusieurs organismes communautaires pour former des bénévoles qui aident les Canadiens et les Canadiennes à remplir leur déclaration de revenus simplifiée. Grâce à ces bénévoles, les déclarants sont en mesure de recevoir des crédits d'impôt et des prestations, par exemple, le crédit pour taxe sur les produits et services et la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE).

Dans le cadre de ce Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt (PCBMI), les coordonnateurs du personnel de l'ARC de chacun des 46 bureaux de services fiscaux de l'ensemble du Canada ont recruté et formé des bénévoles spécialistes en déclaration. Les bénévoles aident ensuite les clients qui peuvent prouver qu'ils sont admissibles à ces services en raison du montant de leurs revenus; ce montant varie selon la situation économique de chaque région. Les bénévoles produisent les déclarations de revenus pour ces clients et travaillent directement avec eux pour les aider à produire leur déclaration de revenus ou donnent des séances de formation sur la préparation de déclarations de revenus pour expliquer aux clients comment produire eux-mêmes leur déclaration de revenus.

Le PCBMI a permis d'aider plusieurs personnes de diverses cultures au fil des années. Toutefois, en 2005-2006, le personnel des bureaux de l'ARC de la région des Prairies a décidé d'aller plus loin et d'aider plus particulièrement les membres des communautés ethnoculturelles à surmonter les difficultés qu'ils rencontrent pour remplir leur déclaration, notamment les différences culturelles, les obstacles linguistiques et la peur des fonctionnaires fédéraux.

Collaboration

La région des Prairies a présenté une demande de financement dans le cadre de l'Initiative des institutions inclusives du ministère du Patrimoine canadien ayant pour but de donner de l'expansion au PCBMI en vue de cibler les groupes ethnoculturels. Le financement a été accordé et couvre les dépenses, telles que les heures supplémentaires des membres du personnel, les déplacements vers des régions périphériques, la location de locaux réservés aux centres de préparation de déclarations de revenus, les modifications à apporter aux outils de formation afin de cibler les destinataires et la traduction de l'information dans une troisième langue. En 2005-2006, le personnel de l'ARC a mis sur pied des centres de préparation de déclarations de revenus qui offrent des services en mandarin et en chinois.

Pour l'exercice visé par le présent rapport, plus de 15 800 bénévoles ont participé à l'ensemble des activités du PCBMI. Ces bénévoles ont aidé à préparer plus de 477 000 déclarations de revenus pour des Canadiens et Canadiennes à faibles revenus et d'origines diverses. La région des Prairies a quant à elle fait appel à 3 100 bénévoles pour préparer plus de 93 000 déclarations de revenus, alors qu'ils en avaient préparé près de 60 000 l'année précédente. Les données ne sont pas disponibles pour les personnes qui ont reçu l'aide d'organismes ethnoculturels.

Etablir des partenariats

Le PCBMI a permis d'établir des partenariats officiels avec d'autres ministères du gouvernement fédéral, notamment Ressources humaines et Développement social Canada (pour s'assurer que les déclarants peuvent recevoir des prestations dans le cadre des Programmes de la sécurité du revenu), l'Agence de la consommation en matière financière du Canada et Immigration Canada qui partagent le programme Cours de langue pour les immigrants au Canada. (Les bénévoles du PCBMI se sont rendus dans les salles de cours et ont enseigné aux participants comment remplir leurs formulaires d'impôt).

vidéocassette des audiences de la CNLC. Plusieurs de ces participants ont affirmé que le processus d'audience n'était pas positif pour les délinquants de race noire : le processus a été jugé stérile, trop formel et on a indiqué qu'il rappelait celui d'un tribunal.

Réagir aux commentaires de la communauté

Les commentaires fournis par les membres de la communauté tout au long du processus ont permis à la Commission de mettre au point un processus d'audience plus adéquat et plus réceptif à l'égard des Canadiens et des d'origine africaine. Les améliorations apportées touchent plusieurs aspects. Ainsi, à la suite de cette initiative, les membres de la Commission prennent maintenant en considération tous les facteurs (système judiciaire et histoire de la personne) qui peuvent expliquer la présence du délinquant au sein du système de justice pénale – dont le racisme – lorsqu'ils procèdent à leur évaluation de tous les renseignements pertinents en vue de déterminer si la libération conditionnelle du détenu peut, oui ou non, représenter un risque indu pour la société.

Parmi les autres améliorations, il y a eu la tenue d'audiences dans un cadre moins formel afin de promouvoir le dialogue et de favoriser un meilleur partage de l'information, et, plus intéressant encore, l'engagement de la Commission, en 2005-2006, avec un éducateur canadien d'origine africaine qui travaille à Halifax. Ce dernier offre des services de liaison culturelle au cours des audiences. Les services de liaison culturelle favorisent un processus d'audience mieux adapté aux détenus de race noire et permettent aux membres de la Commission de mieux comprendre les détenus. Les audiences qui ont lieu en présence d'un spécialiste en liaison culturelle témoignent de la sensibilité de la Commission à l'égard des détenus canadiens d'origine africaine et de leur communauté, tout en respectant les critères établis du processus décisionnel.

Un processus semblable avait déjà été mis en place dans la région : un aîné autochtone est à la disposition des détenus autochtones pour les aider à préparer leur audience et les accompagner pour une cérémonie de purification par la fumée ou toute autre activité afin de les aider à être plus à l'aise au cours de l'audience.

Aller de l'avant

On a renouvelé le financement des services de liaison culturelle offerts aux Canadiens et aux Canadiennes d'origine africaine pour l'exercice 2006-2007, et la CNLC continuera de collaborer avec des groupes communautaires des minorités noires pour qu'ils participent à la réintégration réussie des détenus canadiens d'origine africaine.

Bien qu'il soit trop tôt pour réaliser une évaluation du projet de liaison culturelle, les commentaires non officiels des membres de la Commission, des membres du personnel des établissements pénitenciers, des détenus et des membres de leur famille ont été positifs. Les personnes qui ont exprimé des commentaires sont d'avis que le processus d'audience est plus transparent et que cette approche a permis d'améliorer les processus décisionnels.

Leçons apprises

Cette initiative constitue un exemple d'habilitation des communautés et favorise la mise en œuvre de programmes fédéraux plus adéquats et sensibles à la culture. La CNLC estime que le succès du projet est dû au fait qu'on a tout d'abord recensé les principales personnes-ressources au sein de la communauté qui ont favorisé l'entée dans l'ensemble de la communauté afro-canadienne. Le fait d'avoir pris le temps d'établir progressivement des relations qui, en bout de ligne, ont permis de trouver des solutions efficaces dont tous les intervenants tirent profit constitue également une raison de succès.

Parcs Canada a rencontré des dirigeants communautaires et leur a expliqué en personne le processus de désignation. L'Agence a produit une vidéo et un dépliant pour promouvoir la désignation de lieux, de personnes et d'événements au sein des communautés ethnoculturelles.

Résultats concrets

En 2005-2006, **Parcs Canada** a consulté des représentants de 14 communautés – des Belges, des Noirs, des Chinois, des doukhobors, des Allemands, des Hongrois, des Italiens, des Juifs, des Irlandais, des Japonais, des Norvégiens, des Syro-libanais, des Sikhs et des Ukrainiens – afin de parler de leur histoire au Canada et de les motiver à désigner des lieux, des personnes ou des événements. Ainsi, l'Agence a reçu 38 nouvelles désignations pour l'exercice visé par le présent rapport, une augmentation de près de 50 pour 100 par rapport à l'année précédente.

Depuis que des consultations intenses ont été amorcées au début de l'année 2003, deux désignations découlant directement des discussions avec les communautés ethnoculturelles ont été approuvées aux fins de commémoration : la fondation du Congrès juif canadien (à la suite des consultations auprès de la communauté juive de Montréal) et le révérend Richard Preston (à la suite des consultations auprès de Canadiens d'origine africaine, en Nouvelle-Écosse). Plusieurs autres désignations sont prévues au cours des prochaines années au fur et à mesure que les nouvelles désignations seront évaluées et passeront les différentes étapes du processus de désignation.

Leçons apprises

Cette initiative témoigne bien de l'importance de mener des consultations empreintes de respect avec les communautés. **Parcs Canada** attribue en partie le succès précoce de cette initiative au fait qu'elle a eu des discussions franches avec les communautés ethnoculturelles relativement au but des consultations et du processus du programme national de commémorations historiques et à son ouverture d'esprit à une grande variété de propositions des communautés ethnoculturelles quant à ce qui pourrait peut-être devenir un lieu, une personne ou un événement historique.

Commission nationale des libérations conditionnelles : Habilitier les communautés au sein du système juridique

La **Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC)** est un tribunal administratif indépendant qui a le pouvoir exclusif d'accorder, de refuser, d'annuler ou de révoquer une semi-liberté ou une libération conditionnelle totale. En 2000-2001, les bureaux de la CNLC de la région de l'Atlantique, situés à Moncton (Nouveau-Brunswick), ont déterminé qu'il était prioritaire d'améliorer le processus d'audience pour les Noirs incarcérés, compte tenu de la surreprésentation des Canadiens d'origine africaine dans les trois institutions fédérales situées en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, en comparaison avec leur répartition dans la population en général. Pour la Commission, la première étape consistait à rencontrer le curateur du *Black Cultural Centre of Nova Scotia* pour entamer le dialogue et obtenir du soutien quant à l'orientation adoptée. Ainsi, à la suite de cette première rencontre, on a formé un comité composé du curateur et d'autres dirigeants communautaires noirs et d'éducateurs dans le but de déterminer comment la Commission pourrait améliorer le processus d'audience pour les Noirs incarcérés.

Le comité a organisé une journée portes ouvertes au *Black Cultural Centre* afin de recueillir les commentaires des membres de la communauté concernant le processus d'audience en vue d'une libération conditionnelle. Les membres du comité ont également visité de plus petites communautés composées d'une population noire assez importante en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, et a cherché à connaître les opinions sur le processus d'audience dans le cadre de séances de consultations publiques. La CNLC a présenté aux participants des enregistrements sur

LES PRATIQUES EXEMPLAIRES

La Loi sur le multiculturalisme canadien stipule que tous les ministères et les organismes fédéraux doivent mettre en application la politique canadienne sur le multiculturalisme dans leurs activités quotidiennes et leur planification à long terme. Voici trois exemples de stratégies novatrices où la Loi est entièrement appliquée.

Parcs Canada : Des consultations menées de façon respectueuse se traduisent par la commémoration de l'histoire ethnoculturelle du Canada

Parcs Canada gère le programme fédéral de commémoration historique. À la suite d'un avis de la Commission des lieux et monuments historiques du Canada, le ministre de l'Environnement a désigné des endroits, des personnes et des événements qui ont marqué le Canada de façon significative. En reconnaissance de ces derniers, on a dédié une plaque de bronze. Environ 4,2 pourcent des quelque 1 800 commémorations soulignent les contributions mémorables des communautés ethnoculturelles. En voici deux exemples : *Ukrainian Catholic Church of Immaculate Conception* (Église catholique ukrainienne de l'Immaculée conception) sise à Cooks Creek (Manitoba) et le chemin de fer clandestin qui marque le passage illégal de milliers de Noirs fuyant l'esclavage aux États-Unis pour venir au Canada au milieu du XIX^e siècle.

Il y a quelques années, Parcs Canada a reconnu que l'histoire des communautés ethnoculturelles, tout comme celle des Autochtones et des femmes, demeurait un thème sous-exploité et ne faisait pas souvent l'objet d'événements commémoratifs nationaux. Pour contrer cet état de fait et ajouter ces chapitres manquants de l'histoire du Canada, Parcs Canada a lancé une initiative de commémoration historique et cherche activement à repertorier les lieux historiques propres à ces trois secteurs de l'histoire du Canada aux fins de commémoration.

Au début de l'année 2003, Parcs Canada a mené des consultations intensives auprès des communautés ethnoculturelles au sein desquelles il pourrait y avoir des lieux, des personnes et des événements d'importance historique qui pourraient être reconnus dans le cadre de son programme de mises en candidature publiques

Stratégie ciblée

L'Agence a adopté une stratégie particulière pour joindre les nombreuses communautés ciblées qui pourraient être admissibles à une désignation d'importance historique. Toute personne peut présenter la candidature d'une personne (ou d'un groupe de personnes), d'un lieu ou d'un événement, mais toutes les candidatures doivent répondre à des critères d'admissibilité stricts, établis par la Commission des lieux et monuments historiques du Canada.

Parcs Canada a tenu compte des caractéristiques régionales dans l'élaboration de sa stratégie de consultations, une stratégie qui varie en fonction de la région. Certains bureaux régionaux ont organisé des ateliers et ont invité des dirigeants communautaires et des historiens à participer à des discussions sur des sujets susceptibles de faire l'objet de commémorations. Ils ont aussi encouragé les groupes à présenter des candidats possibles. Dans d'autres cas,



Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial
(Île-du-Prince-Édouard)

Chanel Campbell

Age : 10 ans

Georgetown (Île-du-Prince-Édouard)

Quatre communautés différentes qui peuplent le Canada. Quatre mâts totemiques. Le symbole de la feuille d'érable canadienne sur un globe. La mer et les oiseaux font partie des ressources naturelles du Canada.

Élections Canada a demandé à deux universitaires de rédiger des documents conceptuels sur la participation électorale des immigrants, des membres des communautés ethnoculturelles et des Autochtones ainsi que sur les pratiques exemplaires en matière de sensibilisation auprès de ces mêmes électeurs.

En 2005-2006, les **Instituts de recherche en santé du Canada** ont financé plusieurs projets de recherche dans le cadre desquels on se penchait sur les communautés multiculturelles et les préoccupations particulières touchant la santé.

L'**Agence canadienne de développement international (ACDI)** a participé, avec d'autres ministères du gouvernement du Canada visant à examiner les moyens de mieux mettre à profit les talents des travailleurs membres de minorités visibles. Le guide produit à la suite de ces recherches propose des moyens d'accroître la représentation des minorités visibles et a été présenté aux gestionnaires et aux employés de l'**ACDI**.

5 – Connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines (alinéa 3(2e))

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES DOIVENT] METTRE À CONTRIBUTION, LORSQU'IL CONVIENT, LES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES ET CULTURELLES D'INDIVIDUS DE TOUTES ORIGINES. »

5.1 Optimiser les connaissances linguistiques des employés et la compréhension de la culture

Presque tous les employés de compétence fédérale ont embauché des employés qui parlent une troisième langue ou qui possèdent des connaissances directes d'une autre culture. Plusieurs institutions reconnaissent officiellement ces compétences pour mieux servir leurs clients.

Au cours de l'exercice 2005-2006, la **Banque de développement du Canada** a amélioré sa capacité d'enregistrer et de tenir à jour les renseignements sur les employés. Au moyen de cette base de données, les employés sont invités à mettre à jour leur profil, à indiquer toutes les langues qu'ils peuvent parler et à en préciser le niveau de maîtrise. Les gestionnaires se servent de ces renseignements pour répondre aux clients et pour communiquer avec des clients actuels ou potentiels de différentes origines ethniques. De plus, pendant l'exercice sur lequel porte le rapport, **Affaires étrangères et Commerce international Canada** a ajouté dans sa base de données le nom des employés possédant des compétences linguistiques dans une troisième langue. Cette base de données sert actuellement à des fins d'assignation de tâches, une initiative qui est devenue une priorité absolue à la suite des leçons tirées du tsunami survenu en Asie en décembre 2004. En 2006-2007, l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** et le **Tribunal canadien du commerce extérieur** créeront tous deux un inventaire des différentes langues que parlent les employés, afin de communiquer directement avec les clients et le public en général. Le **Conseil national de recherches du Canada (CNRC)** lancera un réseau sur la diversité et le multiculturalisme. Cette base de données permettra d'accéder à la liste des membres du personnel d'origines diverses, dont l'expertise et les connaissances s'avéreront utiles, qui contribueront bénévolement à l'avantage concurrentiel qu'offrira le **CNRC**. À la **Corporation commerciale canadienne (CCC)**, une société d'État qui fournit des services de contrats et d'approvisionnement à l'échelle internationale, de nombreux employés utilisent leurs compétences linguistiques dans plusieurs langues pour communiquer avec des acheteurs étrangers.

forum dont le secrétariat canadien se trouve dans les locaux de **Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)**. En 2005-2006, plusieurs institutions fédérales ont participé à la Huitième Conférence nationale Métropolis, qui a eu lieu à Vancouver (la Conférence s'intitulait *Immigration et la situation du Canada dans un monde qui change*). La Dixième Conférence internationale Métropolis, tenue à Toronto (qui s'intitulait *Nos diverses cités – Migration et diversité en transit*), a réuni des décideurs, des universitaires et des organisations non gouvernementales. Outre CIC, d'autres institutions fédérales y ont participé, notamment la **Société canadienne d'hypothèques et de logement**, le ministère du Patrimoine canadien, le **Commissariat aux langues officielles**, **Sécurité publique et Protection civile Canada** et ses organismes du portefeuille, la **Gendarmerie royale du Canada**, **Statistique Canada** et **Condition féminine Canada**. Divers sujets ont été abordés au cours de ces conférences, dont le racisme et la discrimination, les données statistiques sur les immigrants au Canada, les politiques en matière de migration, les avantages et les défis liés à la diversité, l'égalité des sexes et la diversité religieuse, ainsi que les questions de sécurité nationale. De plus, les cinq centres d'excellence Métropolis de l'ensemble du Canada ont publié plus de documents de travail et d'autres recherches, disponibles sur le site Internet à l'adresse <http://canada.metropolis.net/>.

4.2 Financement des projets de recherche

Plusieurs institutions ont parrainé des recherches réalisées par des ressources externes dans le but d'alimenter le débat sur des questions qui touchent les nouveaux arrivants ainsi que les membres des groupes ethnoculturels du Canada.

En 2005-2006, la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a commencé à soutenir plusieurs projets de recherche, ou a acquis, à la réalisation de tels projets, dans le cadre desquels on se penche sur les questions concernant le logement au sein des communautés ethnoculturelles. On mène entre autres des études portant sur les besoins des nouveaux arrivants en matière de logement dans les villes de Montréal, de Toronto et de Vancouver et le choix d'un logement pour les néo-Canadiens, ainsi qu'une étude de cas sur les immigrants et les réfugiés africains qui cherchent un logement à Toronto.

Les **Forces canadiennes** ont parrainé plusieurs études théoriques réalisées par des civils. Certaines de ces études traitaient de la diversité, notamment *An Examination of Select Visible Minority Groups in Canada: Implications for Recruitment by the Canadian Forces* et *The Diversity of the Chinese Community in Toronto: Implications for the Recruitment Strategies by the Canadian Forces*.

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada a accordé une contribution financière de 652 000 \$ pour une étude dirigée par la *Canada West Foundation* afin d'étudier l'évolution des communautés, y compris l'examen des répercussions de l'immigration, de la diversité sociale et de la population autochtone qui augmentent rapidement. On prévoit que la rédaction du rapport de recherche sera terminée en 2008. Ce rapport sera probablement utilisé par un certain nombre d'organisations gouvernementales, d'industries et d'organismes sans but lucratif, aux fins de planification stratégique.

En 2005-2006, le **ministère du Patrimoine canadien** a financé plusieurs projets de recherche particulièrement sur le multiculturalisme, notamment le rapport intitulé *Sport and Multiculturalism: A Dialogue* qui se penche sur la situation actuelle du multiculturalisme et du sport au Canada; une recherche portant sur les défis que doivent relever les jeunes anglophones de race noire au Québec; une recherche universitaire visant à évaluer la disponibilité, la nature et la pertinence des services de soutien à l'intention des immigrants âgés membres de minorités visibles. Le Ministère a également apporté une contribution financière à l'Association de la communauté congolaise d'Edmonton, afin de déterminer quels sont les obstacles socioéconomiques, démographiques, culturels, politiques et médicaux auxquels sont confrontés les femmes immigrantes francophones venues d'Afrique ou d'ailleurs.

Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, **Ressources humaines et Développement social Canada** a financé plusieurs projets de recherche sur le multiculturalisme, dont la rédaction de trois documents de recherche qui traitent de l'intégration des immigrants au sein du marché du travail du Canada et quatre projets visant les immigrants sans-abri au Canada.

Ressources humaines et Développement social Canada), ce qui permettra d'obtenir chaque mois un aperçu de la participation des immigrants adultes au sein de la population active. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a présenté aux comités locaux d'habitation de plusieurs communautés du sud de l'Ontario les faits saillants de sa recherche dans un rapport intitulé *Besoins des réfugiés en termes d'information sur le logement*.

Dans le but d'améliorer les services du gouvernement fédéral, une stratégie courante consiste à réaliser une recherche sur les auditoires et la clientèle cibles. La division des services français de la **Société Radio-Canada** a réalisé un sondage auprès des téléspectateurs et des auditeurs. Dans ce sondage, on demandait entre autres aux participants d'indiquer s'ils étaient une première ou une deuxième génération de Canadiens. De plus, on voulait connaître leur intérêt et leur utilisation en ce qui concerne les services télévisés et radiodiffusés. Les répondants devaient également évaluer dans quelle mesure on tenait compte de la diversité ethnique dans les services en français. Par l'intermédiaire de **Statistique Canada**, la **Banque de développement du Canada** a effectué des recherches sur les différents milieux d'affaires des minorités visibles au sein de son réseau de directions générales pour assurer l'efficacité des communications avec ces communautés. Les données ont été intégrées aux plans de promotion des directions générales pour améliorer les communications avec les milieux d'affaires les plus importants des minorités visibles. La **Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada** réalise présentement une étude de marché sur son public cible afin d'élaborer des stratégies de promotion de la diversité, tant dans ses programmes qu'au sein de ses unités administratives. En 2005-2006, la Société a révisé ses définitions, sa terminologie et son étude de marché sur le public cible en fonction de la collecte d'information sur la diversité. Le **Musée canadien de la nature** a effectué une analyse socioéconomique de la population canadienne à l'aide des données du plus récent recensement. On a accordé une attention particulière aux statistiques liées à l'immigration afin d'élaborer et d'offrir des programmes qui tiennent compte des cultures pour mieux répondre aux besoins de ces dernières. **Téléfilm Canada** a examiné le niveau de soutien financier qu'il fournit pour le perfectionnement professionnel des réalisateurs autochtones et de diverses cultures afin de mieux définir les objectifs de financement de ces projets. En 2005-2006, le **Commissariat aux langues officielles**, en partenariat avec la **Commission canadienne des droits de la personne**, a commandé une étude visant à connaître les habiletés linguistiques des membres des minorités visibles dans les deux langues officielles pour mieux comprendre les répercussions de la politique en matière de langues officielles sur le recrutement des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale. **Infrastructure Canada** a examiné une recherche présentement en cours sur les quartiers ayant comme thème principal l'évaluation de l'étendue des quartiers de minorités visibles à Vancouver, à Toronto et à Montréal. La lecture de cette recherche a permis de conclure que pour renforcer le sentiment d'appartenance dans des quartiers de plus en plus diversifiés, il faudra peut-être repenser les concepts traditionnels d'infrastructures afin d'y inclure l'infrastructure sociale de même que les répercussions sociales des infrastructures physiques.

D'autres institutions publient des documents d'information afin d'obtenir un portrait plus complet de l'ensemble des communautés ethnoculturelles. L'**Office national du film du Canada**, en collaboration avec **Ressources humaines et Développement social Canada**, met présentement sur pied un projet sur la façon d'aborder les questions de racisme en milieu de travail. En 2006-2007, ces deux organisations produiront et diffuseront cinq courts métrages réalisés par des producteurs de différentes cultures de l'ensemble du Canada qui porteront sur les problèmes liés au racisme en milieu de travail. On produira également un DVD sur lequel on trouvera ces films et quelques extras ainsi qu'un site Internet nommé *La tête de l'emploi*. Le **Musée canadien des civilisations** a entrepris une recherche pour le développement et la réalisation d'un site Internet relatant les expériences de femmes africaines qui sont venues au Canada intitulé *Citoyennes : Portraits de femmes canadiennes de descendance africaine*. En 2006-2007, le Musée publiera un livre intitulé *Japanese Folk Traditions in Canada*.

Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, les travaux se sont poursuivis dans le cadre du projet **Métropolis**, le forum international pour la recherche et le développement de politiques sur les migrations et la diversité dans les villes.



De nombreuses organisations ont fait la promotion de la lutte contre le racisme et ont sensibilisé leurs employés. À l'occasion du 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, plusieurs employés de la Société du Musée canadien des civilisations ont assisté à un exposé présenté par une jeune survivante du génocide au Rwanda. Son exposé portait plus particulièrement sur sa vie au Rwanda, les atrocités vécues, ainsi que les difficultés rencontrées à titre de neo-Canadienne lors de son intégration au Canada. Pour souligner cette journée internationale, les bureaux de l'Agence canadienne d'inspection des aliments de la région de Québec ont travaillé en collaboration avec une compagnie théâtrale pour présenter des sketches de situations courantes pour certains groupes. Dans ces sketches, les acteurs étaient victimes de préjugés ou de discrimination. Dans plusieurs régions, Service Canada a organisé des déjeuners-conférences pour sensibiliser davantage sur la nécessité de lutter contre le racisme.

Certaines organisations ont fait des progrès dans les stratégies de lutte contre le racisme. À la suite de consultations avec des dirigeants communautaires ethnoculturels, la Gendarmerie royale du Canada a entamé, en janvier 2006, la mise en œuvre de sa politique sur des services de police impartiaux et la formation de ses employés à ce sujet. En 2005-2006, la Fondation canadienne des relations interraciales (FCRI) a commencé à réaliser une série de consultations et à former de petits groupes de discussion dans le but de préciser les positions de principes de la FCRI concernant la politique nationale de lutte contre le racisme, la cueillette de données et de statistiques sur la race, le profilage racial ainsi que l'intégration des concepts de race et de lutte contre le racisme dans le domaine de l'éducation et de la formation.

D'autres initiatives des institutions fédérales visant la lutte contre le racisme et la discrimination sont également présentées à la section intitulée *Plan d'action contre le racisme*, à la **Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien**.

4 – Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions pertinents (alinéa 3(2)d)

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES DOIVENT] RECUEILLIR DES DONNÉES STATISTIQUES PERMETTANT L'ÉLABORATION DE POLITIQUES, DE PROGRAMMES ET D' ACTIONS TENANT D'UN COMPTE DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU PAYS. »

Les indicateurs utilisés pour cette section sont 1) la cueillette de données et la diffusion de l'information et 2) le financement de projets de recherche.

4.1 Recueillir et diffuser l'information

Plusieurs organisations ont recueilli et diffusé des données sur les immigrants et les différentes populations ethnoculturelles afin de faciliter leur propre planification de programme ou celle d'autres ministères, ou encore afin de s'assurer que le public comprend mieux les problèmes avec lesquels les membres des communautés ethnoculturelles doivent composer.

Un certain nombre d'institutions ont effectué des recherches sur la démographie des groupes ethnoculturels dans le but de fournir de l'information aux entreprises et aux décideurs afin d'offrir de meilleurs services au public. En 2005-2006, Statistique Canada a publié 17 documents et rapports sur l'immigration, le multiculturalisme ou encore sur les Autochtones; ces documents avaient été produits à partir de recherches réalisées par ses analystes. Statistique Canada a également réalisé une troisième et dernière cueillette de données dans le cadre d'une enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, a coordonné une recherche sur l'immigration en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, a poursuivi le développement de la base de données longitudinales sur les immigrants et a commencé à faire référence aux immigrants et aux Autochtones dans l'enquête sur la population active (grâce au soutien financier de

africains. À Ottawa, le Musée de la monnaie de la **Banque du Canada** a présenté une exposition sur la façon dont le thé était autrefois utilisé en guise de monnaie en Chine ainsi qu'une exposition sur le chocolat dont les Mayas et les Aztèques se servaient comme monnaie, en Amérique centrale.

Dans le cadre de son programme actuel visant à faire connaître le patrimoine naturel et culturel du Canada aux élèves de la quatrième année à la douzième année (ou en cinquième année de l'enseignement secondaire), **Parcs Canada** a produit des documents pédagogiques pour les enseignants auxquels ils peuvent avoir accès sur son site Internet. Parmi ces documents, il y a des plans de leçons sur les politiques canadiennes en matière d'immigration, la *Loi sur la citoyenneté*, le chemin de fer clandestin et l'apport de certains immigrants au pays qui a été significatif et important pour le Canada ainsi que les lieux et les événements connexes. En 2005-2006, **Parcs Canada** a dévoilé des plaques commémoratives en souvenir de Henry et Mary Bibb, deux dirigeants noirs qui ont joué un rôle important en Ontario. D'autres plaques commémoratives ont été dévoilées : Notre-Dame-de-la-Défense, une église catholique italienne de Montréal, et *Thing Cultural Landscape* à l'île Fogo, à Terre-Neuve-et-Labrador. **Ressources naturelles Canada** a offert un érable aux néo-Canadiens lors d'une cérémonie de citoyenneté qui a eu lieu à Fredricton (Nouveau-Brunswick). Le **Musée des beaux-arts du Canada** a souligné la Journée nationale des Autochtones en offrant des visites guidées spéciales aux visiteurs et aux membres de son personnel.

Les contributions de militaires membres de différents groupes ethniques ont également été commémorées dans le cadre de divers projets. Le projet *Des héros se racontent du ministère des Anciens Combattants*, visait la création d'un site Internet où l'on peut visionner des vidéos et la réalisation d'entrevues avec de nombreux anciens combattants de divers groupes culturels, dont des Autochtones et des Canadiens d'origine chinoise, japonaise, hindoue et africaine. Durant l'exercice visé par le présent rapport, les **Forces canadiennes** ont publié un livre intitulé *Combattre pour le Canada : Les Canadiens d'origines chinoise et japonaise dans le service militaire*. Le livre a été lancé à Toronto et à Vancouver, avec l'aide et la participation des communautés chinoise et japonaise des régions.

3.3 Lutter contre le racisme et la discrimination

Plusieurs organisations ont mis en place des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination, tant au sein de leur milieu de travail que dans la société en général. De cette façon, ces organisations aident à soutenir l'une des libertés fondamentales dont jouissent les Canadiennes et les Canadiens : ils ne sont pas victimes de discrimination en raison de leur culture.

« NOUS SOMMES TOUTS RESPONSABLES
DE BATIR UN PAYS FERMEMENT
FONDÉ SUR LA NOTION D'ÉGALITÉ DES
CHANCES, SANS REGARD À LA RACE OU À
L'ORIGINE ETHNIQUE. »

Le Premier ministre Stephen Harper
le 22 juin 2006

Le Premier ministre Stephen Harper, le 22 juin 2006

Plusieurs initiatives visaient à sensibiliser les employés fédéraux à des questions plus importantes telles que la compréhension des cultures, le racisme et les droits de la personne. Par exemple, tout au long de l'exercice 2005-2006 le **Bureau de la sécurité des transports du Canada** a tenu un certain nombre d'événements pour célébrer le multiculturalisme, dont l'organisation d'un dîner au cours duquel on a présenté le film *Frontline: A Class Divided*, portant sur la discrimination raciale. Le Bureau a également créé une « carte géographique de la diversité ». Pour l'exercice 2006-2007, le Bureau songe à offrir aux employés l'accès à un calendrier multiculturel dans lequel on indique les événements, les fêtes et les congés les plus importants pour différentes cultures et divers groupes religieux. Le calendrier aidera les gestionnaires et les employés à planifier le travail de façon à éviter les conflits et à respecter les besoins de chacun des employés. Les employés musulmans de l'**Agence canadienne de développement international** ont organisé un événement sur le thème de l'Iftar (la levée quotidienne du jeûne durant le ramadan) pour faire connaître aux employés les valeurs du ramadan. Lors d'un dîner-partage pour souligner le Nouvel an chinois, le président de la **Commission de la fonction publique du Canada** a présenté des messages clés sur le multiculturalisme et a mis à la disposition des employés des copies de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, rédigée dans les deux langues officielles et dans trois langues asiatiques.

Au cours de l'exercice 2005-2006, plusieurs institutions ont organisé des célébrations avec les employés au cours desquelles on présentait des exemples de mets ethniques, de danses culturelles et d'artisanat traditionnel. Le **Conseil national des produits agricoles** a organisé, par exemple, un dîner-partage au cours duquel on a présenté des mets d'Afrique, d'Europe, d'Asie et des Caraïbes. Tout au long de l'exercice visé par le présent rapport, les bureaux de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** (TPSGC) dans plusieurs régions ont offert une formation au personnel sur des sujets tels que le ramadan, le divali, la Saint-Patrick, la Journée nationale des Autochtones, la Kwanzaa et le Yom Kippur. Dans le cadre de festivals locaux, **TPSGC** a également organisé des célébrations aux couloirs de la Crèche, de la Pologne et de l'Italie, ainsi que des dîners-partage où les employés devaient apporter des plats qui témoignaient de leur culture. Les employés du **Service canadien du renseignement de sécurité** ont produit un livre de recettes de diverses cultures qui a été vendu au cours des festivités de Canada en fête! Dans le cadre de l'activité de la Journée du multiculturalisme canadien organisée par **Exportation et Développement Canada** au cours de l'exercice visé par le présent rapport, on a mis l'accent sur les cultures du Moyen-Orient et de la région du nord de l'Afrique. Cette activité a permis aux employés d'en apprendre davantage sur la région, par le truchement de la musique, de la nourriture, de la culture, de l'art et de différents objets façonnés. Dans la région du Pacifique, **Service correctionnel Canada** a organisé un dîner multiculturel pendant la Semaine de la fonction publique, dont le thème était *Tout du monde gastronomique en 90 minutes*. Au cours de ce dîner, des secteurs devaient tirer au hasard le nom d'un pays et devaient ensuite trouver et présenter les paysages, les costumes et les mets pour lesquels il y avait des prix à gagner.

Les traditions ethnoculturelles ont été présentées de différentes manières. Le **Centre national des Arts** a présenté des spectacles de musique et de danse, ainsi que des représentations théâtrales à Ottawa et dans l'ensemble du pays; il s'agissait d'œuvres d'artistes provenant de l'Afrique, de l'Asie, de l'Europe, de l'Amérique du Nord et de l'Amérique du Sud. Dans le cadre des célébrations de la fête du Canada et du Bal de neige organisées par la **Commission de la capitale nationale** dans la capitale au cours de l'exercice visé par le présent rapport, on a présenté des artistes dont les ancêtres étaient venus d'Afrique, d'Asie, d'Europe, d'Amérique et des Caraïbes. En 2005-2006, dans le cadre d'une exposition de broderie perle, le **Musée canadien des civilisations** a présenté une sélection de films produits par des cinéastes africains, un concert public et une dégustation de vins, intitulée (*Tout et sons d'Afrique du Sud*, ainsi qu'un spectacle offert par un groupe de danseurs et de joueurs de tambours

— Le Centre national des Arts

« LA MAIN-D'ŒUVRE DIVERSE DU
CENTRE NATIONAL DES ARTS NOUS
PERMET DE PRENDRE LE POULS
CULTUREL DE NOTRE PAYS. »

En outre, **Service Canada**, en Colombie-Britannique et dans la région du Yukon, a formé des agents de traitement des cas et des agents chargés de l'établissement des immigrants en collaboration avec les organismes communautaires, afin de faire connaître le régime de pension du Canada aux membres des communautés ethnoculturelles. **Service Canada** a également entamé des recherches sur la prestation de services multilingues par l'entremise du service 1-800-O-Canada, service téléphonique pour le traitement en direct des requêtes. L'objectif est de fournir des renseignements de base concernant le gouvernement dans plus de 50 langues.

D'autres organisations modifient leurs services afin qu'ils soient plus sensibles aux différentes cultures et plus appropriées. Par exemple, lors de la révision de son *Guide alimentaire canadien pour manger sainement*, **Santé Canada** a consulté des spécialistes en nutrition œuvrant au sein des communautés multiculturelles. En raison des commentaires obtenus de la part de ces intervenants, le ministère songe à intégrer au *Guide* des images de mets ethniques et à présenter un plus grand nombre d'exemples de mets ethniques lorsqu'il est question de valeur nutritive. Le Ministère examine également la possibilité de traduire le guide dans des langues non officielles. En 2005-2006, **Bibliothèque et Archives Canada (BAC)** a créé deux postes dans le cadre d'initiatives multiculturelles visant à établir des partenariats afin d'améliorer les services destinés aux clients membres de minorités visibles, entre autres. **BAC**, en partenariat avec la *Vancouver Public Library*, entend créer un site Internet sur la généalogie des Canadiens et des Canadiennes d'origine chinoise, ce qui aiderait ces derniers à découvrir leurs racines. On prévoit le lancement de ce site au cours de l'exercice 2006-2007. Pendant cette même année, la **Commission des champs de bataille nationaux** a l'intention d'offrir une formation sur le multiculturalisme canadien aux employés qui travaillent avec le public dans ses établissements patrimoniaux. La Commission planifie également d'effectuer un meilleur suivi auprès de ses visiteurs afin de connaître leurs origines culturelles.

Les ministères trouvent également des moyens d'aider le public de toutes les origines. **Service correctionnel Canada (SCC)** a demandé au Conseil ethnoculturel du Canada d'élaborer un plan pour mieux faire connaître le mandat du SCC auprès des communautés ethniques, afin d'aider les détenus à réintégrer la collectivité. Dans le cadre de ce programme, des consultations ont été tenues en 2005-2006 à Toronto, à Montréal, à Halifax, à Vancouver, à Winnipeg et à Calgary, auxquelles ont participé environ 100 personnes représentant différents milieux ethnoculturels, métiers, groupes confessionnels et dirigeants.

« CET AMALGAME UNIQUE DE CULTURES ET DE GÉOGRAPHIE A CRÉÉ UNE DES SOCIÉTÉS LES PLUS DIVERSIFIÉES, HARMONIEUSES ET FLORISSANTES SUR TERRE. »

— Le Premier ministre Stephen Harper, le 19 juin 2006

d'autres mesures à prendre afin d'élaborer des programmes et linguistique. Le rapport final proposait également à l'intention des groupes multiculturels.

3.2 Célébrer le patrimoine culturel du Canada

En 2005-2006, plusieurs organisations fédérales ont célébré le patrimoine culturel diversifié du Canada en soulignant les fêtes officielles telles que la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine asiatique, le Nouvel an chinois, la Saint-Patrick, la Fête des Acadiens, la Semaine de la citoyenneté, la Journée internationale de la Francophonie et la Journée du multiculturalisme canadien. Ces activités permettent aux employés, de même qu'au public, de se sentir fiers de leurs origines, et de sensibiliser tous les participants aux traditions propres à différentes cultures.

offerts aux propriétaires de petites et moyennes entreprises, dans le but de traduire certaines publications dans différentes langues pour mieux rejoindre les néo-Canadiens.

D'autres organisations rédigent présentement des documents clés en langage clair et simple pour qu'ils soient plus faciles à utiliser par les personnes qui parlent une autre langue que le français ou l'anglais. Pendant l'exercice 2005-2006, le Tribunal canadien des droits de la personne a produit un dépliant sur la procédure à suivre pour déposer une plainte auprès du Tribunal; ce dépliant a été rédigé en langage clair et simple afin que les personnes qui parlent une troisième langue puissent être en mesure de mieux comprendre leurs droits. En 2005-2006, la Commission des plaintes du public contre la GRC a entrepris la simplification de son formulaire de plainte pour le rendre plus accessible aux différentes communautés et pour qu'il soit plus facile à traduire dans d'autres langues.

Un nombre plus élevé d'institutions s'efforcent d'être inclusives lorsqu'elles représentent le multiculturalisme dans le cadre de leurs communications avec le public. En 2005-2006, l'Agence de la consommation en matière financière du Canada a réalisé un dépliant publicitaire expliquant les droits du consommateur et présentant des Canadiens et des Canadiennes membres de minorités visibles. Ce dépliant publicitaire a été inséré dans des millions d'envois de chèques émis par le gouvernement fédéral.

Certaines organisations travaillent en collaboration avec des groupes ethnoculturels en vue d'améliorer leurs stratégies de communication. La Société d'assurance-dépôts du Canada a organisé des groupes de discussion dans des villes partout au Canada avec des représentants des groupes ethnoculturels, afin de s'assurer que sa campagne de sensibilisation du public répondait aux besoins des Canadiens et des Canadiennes dont la langue première n'est ni le français ni l'anglais. L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) a élaboré une stratégie de sensibilisation, en partenariat avec le Conseil ethnoculturel du Canada, afin d'informer les membres de certaines communautés ethniques en ce qui concerne les aliments qu'il est interdit de rapporter au Canada lorsqu'ils reviennent au pays après un voyage. L'ACIA a également publié un dépliant en chinois et en vietnamien sur le vert malaichite, un produit chimique non approuvé, présent dans certains poissons importés de pays asiatiques.

3 – Accroître la compréhension et le respect de la diversité (alinéa 3(2)c))

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES DOIVENT] PROMOUVOIR DES POLITIQUES, PROGRAMMES ET ACTIONS PERMETTANT AU PUBLIC DE MEUX COMPRENDRE ET DE RESPECTER LA DIVERSITÉ DES MEMBRES DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE. »

Les trois indicateurs utilisés pour cette section sont : 1) servir un public diversifié, 2) célébrer le patrimoine culturel du Canada et 3) lutter contre le racisme et la discrimination.

3.1 Servir un public diversifié

De nombreuses organisations ont prouvé qu'elles avaient pris conscience de la diversité du public canadien : elles ont lancé un nombre plus élevé de mesures en 2005-2006 afin de mieux servir leurs clients d'origines diverses.

Certaines institutions offrent des services au public dans des langues non officielles. Par exemple, Service Canada, qui fournit un accès centralisé à plusieurs services du gouvernement fédéral, a lancé des projets pilotes à Vancouver et à Toronto pour la prestation de services en panjabi, en cantonnais et en mandarin. Dans la plupart des cas, ces clients n'ont jamais eu directement accès aux services gouvernementaux, mais ils faisaient appel aux services d'un interprète ou d'organismes communautaires ou comptaient sur la collaboration de leurs amis ou de membres de leur famille.

du Canada utiliseront afin de trouver des événements et des activités qui permettent de rejoindre les nouveaux arrivants. Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC) a travaillé en collaboration avec des organismes partenaires pour produire un guide sur la sécurité nationale à l'intention des néo-Canadiens. Des fonctionnaires de Statistique Canada ont offert une formation sur le recensement de 2006 aux membres du personnel d'un centre communautaire afin qu'ils puissent aider les nouveaux arrivants à remplir le questionnaire de recensement. L'Agence de la consommation en matière financière du Canada, qui protège et sensibilise les consommateurs en matière de services financiers, est l'auteur de cinq articles dans lesquels sont décrits ses produits et services, articles qui sont parus dans une publication gratuite intitulée *Magazine du nouvel arrivant au Canada*. Pendant l'exercice 2005-2006, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a lancé un programme pilote de communications multiculturelles dans la région de l'Ontario. En travaillant en collaboration avec trois organismes communautaires sans but lucratif, la région a distribué environ 2 000 copies de la publication dans la région métropolitaine de Toronto. Dans ces magazines, on présentait, entre autres, un guide d'achat d'une maison et un guide de location d'un appartement à l'intention du nouvel arrivant, guides qui ont été traduits en six langues. La SCHL a également organisé des séminaires destinés à ceux qui désirent devenir propriétaires d'une maison; ces séminaires ont été présentés en cantonais, en chinois, en espagnol, en tamoul et en panjabi.

Des organismes font également la promotion des possibilités d'activités récréatives et de loisirs auprès des néo-Canadiens. Par exemple, en 2006-2007, l'Agence Parcs Canada travaillera en collaboration avec un télédiffuseur privé qui présente une programmation ethnoculturelle, afin de produire une série de 48 capsules visant à présenter aux néo-Canadiens le réseau des parcs nationaux ainsi que les sites historiques nationaux. Chacune des capsules sera réalisée en plusieurs langues, jusqu'à concurrence de six langues.

Les institutions fédérales peuvent également jouer un rôle en aidant les immigrants à apprendre l'anglais ou le français à titre de langue seconde. Pendant l'exercice 2005-2006, la chaîne radiophonique de Radio-Canada à Ottawa a réaménagé son site Internet, ciblant les auditeurs dont la langue seconde est l'anglais. Pour l'exercice 2006-2007, un site Internet sera créé pour les auditeurs dont la langue seconde est le français. Service correctionnel Canada a fait l'acquisition d'un programme informatisé d'anglais langue seconde qui sera utilisé au pénitencier de Fraser Valley, en Colombie-Britannique, afin que les femmes d'autres cultures purgeant une peine dans une prison fédérale puissent apprendre l'anglais ou améliorer leurs compétences linguistiques dans cette langue, ce qui les aidera dans leur formation future et dans leurs recherches d'emploi, lorsqu'elles seront libérées.

2.4 Communications avec le public

Plusieurs ministères ont mis en place des initiatives pour communiquer des renseignements sur les programmes et les services du gouvernement aux Canadiens et aux Canadiennes de toutes les origines. La production de documents d'information en fonction des groupes multiculturels auxquels ils sont destinés permet de s'assurer que tous connaissent leurs droits et leurs responsabilités et qu'ils peuvent avoir accès aux services du gouvernement fédéral.

De nombreuses organisations traduisent leurs documents dans une troisième langue pour les nouveaux arrivants ainsi que pour les résidents permanents. Pour l'exercice visé par le présent rapport, Ressources humaines et Développement social Canada a traduit en neuf langues ses dépliants sur le programme Bon d'études canadien (BEC) et le programme Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE). Statistique Canada a fait traduire le questionnaire de recensement de l'année 2006 et les guides d'information en 44 langues non officielles et en 18 langues autochtones. Les employés d'un centre d'assistance téléphonique du recensement ont fourni des services dans plus de 40 langues et dialectes. Chaque année, quelques-unes des publications du Centre de recherches pour le développement international (CRDI) – ainsi que les co-éditions – sont traduites en d'autres langues que le français et l'anglais. Au cours de l'exercice 2005-2006, le CRDI a co-publié 21 nouveaux titres; certains titres choisis ont été traduits en neuf langues. Pour l'exercice 2006-2007, la Banque de développement du Canada effectuera une évaluation de ses documents d'information sur les produits et services

Au cours de l'exercice 2005-2006, **Résolution des questions des pensionnats indiens Canada** a mis au point une nouvelle approche pour répondre aux réclamations des anciens élèves des pensionnats indiens. Par cette approche, on pourrait reconnaître les effets néfastes de la vie dans les pensionnats indiens et régler des réclamations liées à la violence physique et aux agressions sexuelles. **Résolution des questions des pensionnats indiens Canada** a entamé des discussions avec les représentants légaux des anciens élèves des pensionnats indiens, ceux des Églises chargées d'administrer ces écoles, l'Assemblée des Premières nations et d'autres organisations autochtones, dans le but d'élaborer un accord en vue d'un règlement juste et durable des séquelles des pensionnats indiens. Le 20 novembre 2005, toutes les parties sont parvenues à un accord de principe et le 10 mai 2006, le gouvernement approuvait l'Accord de règlement relatif aux pensionnats indiens.

2.3 Services à l'intention des nouveaux arrivants

Au cours de l'exercice sur lequel porte le rapport, plusieurs institutions ont mis en œuvre de nouveaux services visant à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants dans la société. Ces services favorisent l'acquisition plus rapide de l'autonomie financière et sociale des nouveaux arrivants.

Parmi les initiatives mises en œuvre, citons celles qui ont permis de répondre aux besoins fondamentaux des immigrants et des réfugiés. Par exemple, pour l'exercice 2005-2006, **Ressources humaines et Développement social Canada** a offert des subventions pour la construction, à Toronto, d'un centre pour les réfugiés sans abri ainsi que pour la rénovation d'un centre d'hébergement d'urgence pour les réfugiés à Niagara-on-the-Lake (Ontario), centre où l'on pourra également faire de la sensibilisation sur le terrain dans plusieurs langues auprès des personnes sans abri. Le **ministère du Patrimoine canadien** a fourni un soutien aux organisations qui contribuent à l'amélioration des services offerts aux immigrants francophones dans leur langue. **Parti québécois**, par exemple, soutenu financièrement la *Société des Académies et Académiques du Nouveau-Brunswick* pour mettre en œuvre des stratégies visant à mieux intégrer les immigrants francophones dans la société. Au cours de l'exercice 2005-2006, **Citoyenneté et Immigration Canada** a accordé un financement à la **Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants**, une « alliance » récemment mise sur pied, qui regroupe 450 organismes chargés de la prestation de programmes visant l'établissement et l'intégration des immigrants et des réfugiés; elle rappelle au gouvernement les questions touchant les politiques et les programmes liés à l'établissement d'immigrants afin d'améliorer les services aux immigrants de même qu'aux réfugiés.

Plusieurs organisations facilitent l'intégration des nouveaux arrivants au Canada en les aidant à comprendre les services du gouvernement fédéral et à y accéder. Après avoir reçu un avis de la *Metropolitan Immigrant Settlement Association in Halifax*, l'**Agence du revenu du Canada (ARC)**, région de l'Atlantique, a changé la formulation de ses présentations aux immigrants concernant la taxation, pour que les immigrants, dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français, comprennent plus facilement la terminologie. Dans le cadre d'un projet pilote réalisé pendant l'exercice 2005-2006, l'**ARC** a traduit un dépliant de présentation en chinois. Ce dépliant explique le système d'imposition canadien aux immigrants récemment arrivés au Canada ainsi qu'aux immigrants potentiels. Pour l'exercice 2006-2007, l'**ARC** mettra en place une nouvelle base de données nationale sur la sensibilité que les Bureaux des services fiscaux de l'ensemble

« LE CANADA EST UNE NATION D'IMMIGRANTS. DEPUIS PLUS DE 400 ANS, DES HOMMES ET DES FEMMES ONT ABORDÉ NOS RIVAGES À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX DÉBOUCHÉS ET D'UNE MEILLEURE VIE POUR EUX ET POUR LEUR FAMILLE. CES NOUVEAUX VENUS ONT APPORTÉ DES COMPÉTENCES PRÉCIEUSES, UN ENGAGEMENT DE TRAVAILLER AVEC ACHARNEMENT ET UNE FERME VOLONTÉ DE RÉUSSIR. DANS TOUTES LES COLLECTIVITÉS OÙ ILS SE SONT INSTALLÉS, LEUR CONTRIBUTION A ÉTÉ INCOMMENSURABLE. ET ILS ONT JETÉ LES FONDEMENTS DU CANADA QUE NOUS CONNAISSONS ET QUE NOUS AIMONS AUJOURD'HUI – UNE NATION FORTE, UNIE, INDÉPENDANTE ET LIBRE. »

— Le Premier ministre Stephen Harper, le 27 juin 2006

recensement. Les **Instituts de recherche en santé du Canada** (IRSC) ont incité activement des personnes plus âgées de différentes cultures à participer aux ateliers régionaux sur la recherche à l'intention des aînés. Au cours de ces ateliers, on présentait les résultats des recherches sur le vieillissement, et les participants pouvaient obtenir de l'information sur les possibilités de s'engager davantage.

2.2 Habilitier et faire participer les communautés

L'une des principales stratégies de nombreuses organisations consiste à fournir des outils aux communautés ethnoculturelles pour favoriser une plus grande participation dans la société où elles évoluent. Étant habilitées, les communautés savent qu'elles sont valorisées, libres de prendre des décisions concernant leur avenir et d'apporter leur importante contribution au Canada.

Parmi les initiatives de développement économique, citons celles de **Développement économique Canada**, dans le cadre desquelles on a établi des liens avec les communautés ethnoculturelles d'un bout à l'autre du pays, grâce à des partenariats avec des conseils d'entreprises locales ethnoculturelles. **Développement économique Canada** a parainé la tenue d'événements et de séminaires où les dirigeants d'entreprises et les décideurs de ces différentes communautés pouvaient en apprendre sur les relations interculturelles en examinant la question à partir d'un point de vue différent, de même que sur les possibilités d'affaires dans d'autres parties du monde. **Développement économique du Canada pour les régions du Québec** a financé plusieurs projets de développement économique dans la province de Québec, y compris la constitution d'un centre communautaire et culturel chinois à Montréal et la prestation de services en français, en anglais et en mandarin dans plus de 60 organisations communautaires. Pendant l'exercice 2005-2006, **Condition féminine Canada** a fourni du financement et un soutien technique pour la réalisation de 26 projets partout au pays, des projets qui visaient particulièrement les femmes de différentes ethnies, races et religions, ainsi que pour 18 autres projets visant particulièrement les femmes autochtones. Le programme d'**Industrie Canada** offre un accès à Internet à prix abordable dans des endroits publics, de sorte que les Canadiens et les Canadiennes puissent, entre autres, se trouver un emploi et profiter des possibilités d'affaires. Ce programme a servi à financer l'achat d'ordinateurs mis à la disposition du public dans plusieurs endroits en 2005-2006; ces appareils sont mis à la disposition d'organismes des communautés multiculturelles, dont la *Multiculturalism Association of Northwestern Ontario*, à Thunder Bay, et la *Multilingual Access Project of the Calgary Chinese Community Service Association*, le Centre de culture latino-américain, à Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) et la *Newcomer Computer Access Centre of the Multicultural Association of Frederickton*.

D'autres institutions ont permis une meilleure représentation des communautés multiculturelles dans la vie culturelle. Au cours de l'exercice 2005-2006, le **Conseil des Arts du Canada** a lancé son Programme d'accroissement de la capacité pour les organismes artistiques de diverses cultures, en partenariat avec le **ministère du Patrimoine canadien**. Le programme appuie l'établissement d'organismes artistiques de diverses cultures, surtout au Canada, en accordant des subventions pouvant atteindre jusqu'à 30 000 \$ chacune pour la réalisation de leurs activités afin de garantir leur stabilité à long terme. En tout, le Conseil estime que le soutien apporté pour la diversité culturelle était d'environ 10,6 millions de dollars pour l'année visée par le présent rapport, ce qui représente près de 9 pour 100 du montant total des subventions. Quant aux subventions accordées à chacun des artistes, la répartition entre les artistes de diverses cultures représente environ 15 pour 100 du budget. Le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** (CRTC) a mis en œuvre une politique qui exige que les télédiffuseurs du secteur privé au Canada tiennent compte, dans leurs plans d'entreprise respectifs, du manque de représentation des Autochtones et des Canadiens d'origine asiatique à la télévision. Les stations de télévision de même que les chaînes de télévision doivent déposer des rapports annuels pour démontrer qu'ils ont tenu compte de la diversité dans la programmation, en plus de consulter les téléspectateurs sur la façon dont les groupes ethnoculturels sont représentés.

de 2 700 associations ethnoculturelles partout au Canada, leur demandant d'évaluer les campagnes de publicité et de sensibilisation de l'Agence destinées aux communautés ethnoculturelles. Avant les plus récentes élections, **Élections Canada** a diffusé des messages à l'intention des électeurs dans des journaux ethnoculturels et dans le cadre d'émissions radiophoniques diffusées dans près de 25 langues, et a réalisé un guide d'information des électeurs disponible en 26 langues. Le **Commissariat aux langues officielles** a organisé une conférence de deux jours à l'intention des dirigeants communautaires et portant sur le Canada du XXI^e siècle : dualité linguistique, diversité culturelle et gouvernance. Le Commissariat élaborera des stratégies de communication pour encourager le gouvernement fédéral à tenir compte des notions de langues officielles et de diversité culturelle dans le cadre de ses programmes et de ses politiques.

On a également tenu des consultations pour favoriser la participation de diverses communautés dans l'établissement de politiques fédérales en ce qui a trait aux questions sociales et économiques. Par exemple, au cours de l'exercice 2005-2006, afin d'améliorer la qualité de vie des Autochtones, **Affaires indiennes et du Nord canadien** et le gouvernement du Canada ont organisé une séance de réflexion conjointe sur les politiques à laquelle les ministres fédéraux et les dirigeants de cinq organisations autochtones nationales ont participé afin de trouver des solutions à long terme. Le gouvernement du Canada et les organisations autochtones nationales ont signé des ententes conjointes pour orienter la participation des Autochtones dans le processus d'élaboration de politiques. On a organisé une rencontre entre les premiers ministres et les dirigeants autochtones, afin de définir des objectifs précis pour atténuer les disparités entre la population autochtone et les autres Canadiens et Canadiennes. Pendant l'année 2005-2006, le **ministère de la Justice** a organisé un certain nombre de consultations auprès de groupes ethnoculturels sur des sujets tels que le terrorisme, la violence liée aux bandes et la violence en milieu familial.

Les travaux ont progressé dans le cadre de l'initiative interministérielle de la Table ronde transculturelle sur la sécurité, qui relève de **Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC)**. La Table ronde est composée d'un groupe de femmes et d'hommes de différentes origines ethnoculturelles, races et religions qui cherchent à stimuler l'engagement de la population canadienne dans le but d'assurer la sécurité nationale et de promouvoir la protection civile, le respect mutuel et une compréhension commune, de définir une approche fondée sur des principes en vue de lutter contre le terrorisme, soit l'expression d'une citoyenneté canadienne commune, et de discuter des effets involontaires que les mesures relatives à la sécurité nationale pourraient avoir sur certaines collectivités du Canada. Plusieurs rencontres ont eu lieu au cours de la période visée par le présent rapport, y compris trois rencontres officielles avec les ministres responsables du dossier de la sécurité. On a tenu des séances de discussions aux fins de sensibilisation avec des membres des communautés ethnoculturelles de Calgary, d'Edmonton, de Fredericton et de Saskatoon. On prévoit des colloques régionaux dans d'autres villes pour l'exercice 2006-2007. L'**Agence des services frontaliers du Canada**, le **Service canadien du renseignement de sécurité**, la **Commission des plaintes du public contre la GRC**, **Citoyenneté et Immigration Canada**, le **ministère de la Justice**, **Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC)** et la **Gendarmerie royale du Canada (GRC)** comptent parmi les institutions fédérales qui participent aux travaux de la Table ronde. Pour l'exercice 2006-2007, SPPCC entend faire davantage appel au public en organisant des ateliers internationaux portant sur la sécurité et en établissant des relations avec des alliés internationaux. Les points de vue des membres de la Table ronde ont conduit à l'élaboration de produits et d'approches de communication améliorés par SPPCC et les agences de sécurité, permettant au grand public de mieux comprendre les programmes, les politiques, les lois et les mesures du gouvernement en matière de sécurité.

D'autres initiatives de sensibilisation visent à augmenter la participation multiculturelle aux activités du gouvernement fédéral. Par exemple, en 2006, **Statistique Canada** a supervisé le plus récent recensement national, qui est considéré comme la plus importante source d'information sur la diversité culturelle du Canada. Afin d'augmenter le taux de participation des résidents canadiens au recensement, l'organisme a consulté de nombreux groupes communautaires ethnoculturels en vue de faire connaître le recensement à leurs membres respectifs. L'organisme a également invité les médias ethnoculturels à couvrir ses conférences de presse au cours desquelles il fournissait des renseignements sur le

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES DOIVENT] PROMOUVOIR DES POLITIQUES, DES PROGRAMMES ET DES ACTIONS DE NATURE À FAVORISER LA CONTRIBUTION DES INDIVIDUS ET DES COLLECTIVITÉS DE TOUTES ORIGINES À L'ÉVOLUTION DU PAYS ».

Les quatre indicateurs utilisés pour cette section sont : la consultation auprès des communautés ethnoculturelles, l'habilitation et l'engagement des communautés, les services destinés aux nouveaux arrivants et les communications avec le public.

2.1 Consulter les communautés ethnoculturelles

De nombreuses organisations fédérales mènent des consultations auprès des communautés ethnoculturelles, une procédure standard en raison des nouveaux services à la population canadienne ainsi que des services qui ont fait l'objet d'améliorations. Lorsque les collectivités sont consultées et que l'on tient compte de leurs points de vue, elles peuvent faire des suggestions concernant les améliorations à apporter aux services du gouvernement fédéral afin qu'ils répondent mieux à leurs besoins.

Plusieurs institutions fédérales ont établi des partenariats avec des organisations multiculturelles, afin de faciliter la prestation de services au public. Par exemple, la *Société d'assurance-dépôts du Canada* a établi un partenariat avec des organisations sino-canadiennes afin de promouvoir une meilleure compréhension de l'assurance-dépôts parmi les Canadiens d'origine chinoise. Au cours de l'exercice 2005-2006, l'*Agence canadienne d'inspection des aliments* (ACIA) a établi un partenariat avec le Conseil ethnoculturel du Canada, lequel a effectué des consultations auprès de groupes ethnoculturels concernant les animaux, les plantes et les micro-organismes potentiellement dangereux et qu'on ne peut entrer au Canada. Le Conseil a rédigé un rapport dans lequel il y avait des conseils à l'intention de l'*ACIA* concernant le type de messages les plus appropriés à diffuser dans ses campagnes de sensibilisation à l'intention des membres de divers groupes culturels. Pendant l'exercice 2005-2006, *Diversification de l'économie de l'Ouest Canada* (DEO) a tenu des discussions avec des groupes ethnoculturels pour l'élaboration de projets afin de souligner le caractère unique des provinces de la Saskatchewan et de l'Alberta, de fournir un soutien aux entreprises et d'offrir une formation aux nouveaux immigrants.

De nombreuses institutions fédérales ont consulté des groupes communautaires, afin d'obtenir leurs commentaires sur la façon d'améliorer les services du gouvernement fédéral. L'*Agence des services frontaliers du Canada* (ASFC) a rencontré

« LES POINTS DE VUE QUE NOUS PARTAGEONS SUR DES QUESTIONS CONCERNANT LES DIFFÉRENTES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DOIVENT ÊTRE PRÉSENTES DE LEUR PERSPECTIVE. LA PARTICIPATION DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES POUR ÉTABLIR L'ORIENTATION DE NOS FILMS SUR DES SUJETS QUI LES TOUCHENT DE PRÈS EST ESSENTIELLE À NOTRE INTÉGRITÉ ET À NOTRE ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE. »

– L'Office national du film du Canada

« NOUS AVONS PRIS CONSCIENCE QU'IL N'ÉTAIT PAS SUFFISANT DE SIMPLEMENT RESPECTER LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES; LE FAIT DE RECONNAÎTRE, PAR EXEMPLE, COMMENT LA SENSIBILISATION CULTURELLE AMÉLIORE NOTRE CAPACITÉ DE TRAVAILLER, PEU IMPORTE LA FONCTION ET LA CULTURE DU PERSONNEL, NOUS A PERMIS DE MIEUX SAISIR TOUTE L'IMPORTANCE DE CE PROGRAMME. »

— Le Conseil national de recherches du Canada

la fonction publique du Canada entend mettre en œuvre une politique qui permettra d'acquiescer aux demandes des employés qui désirent utiliser leurs journées de congé — sauf dans des circonstances exceptionnelles — dans le but d'observer des fêtes religieuses ou de participer à des événements culturels, ou encore pour assister à des cérémonies traditionnelles ou à des événements communautaires.

Un plus grand nombre d'organisations nomment des champions du multiculturalisme afin de stimuler l'engagement de toutes les organisations en matière de diversité. Au cours de l'exercice 2005-2006, l'**Agence canadienne d'évaluation environnementale** a nommé un champion du multiculturalisme et a formé un comité sur le multiculturalisme. Pour l'exercice 2006-2007, cette agence invitera un conférencier à faire une présentation sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* devant les membres du comité de direction de l'Agence. Plusieurs institutions se sont engagées à nommer un champion du multiculturalisme au cours de l'exercice 2006-2007, dont **Financement agricole Canada**, organisation pour laquelle le champion est appelé à élaborer un plan en faveur du multiculturalisme au sein de l'organisation concernée.

« [...] LA DIVERSITÉ CONSTITUE NOTRE FORCE, ELLE STIMULE LES INNOVATIONS ET LES NOUVELLES IDÉES AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION. UN MILIEU INCLUSIF ET UNE MAIN-D'ŒUVRE QUI REFLECTE LA DIVERSITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA CONSTITUENT DES ÉLÉMENTS QUI CONTRIBUENT À FAVORISER LES INNOVATIONS ET LES IDÉES AVANT-GARDISTES. CE MILIEU AURA DES EFFETS POSITIFS SUR LES PERSONNES ET SUR LA FAÇON DONT NOUS FAISONS AFFAIRE. »

— Financement agricole Canada

Plusieurs organisations ont l'intention d'adopter, au cours de l'année 2006-2007, des programmes et des politiques en matière de diversité. Le **Conseil canadien des relations industrielles** mettra au point un plan des ressources humaines qui décrira les mesures à prendre pour encourager un effectif diversifié. La **Monnaie royale canadienne** créera un comité sur la diversité, afin de faciliter la promotion du multiculturalisme et de l'équité en matière d'emploi. Le groupe de travail qu'a récemment mis sur pied l'**Office national du film du Canada** se penchera sur la façon dont la diversité culturelle peut être adéquatement intégrée dans son prochain plan stratégique. Au cours de l'exercice 2005-2006, on a demandé aux gestionnaires supérieurs du **ministère de la Défense nationale** d'inclure des engagements en matière de diversité dans les ententes de gestion du rendement. **Transports Canada** a réalisé son deuxième sondage sur la diversité en mars 2006. On utilisera les résultats pour élaborer de nouvelles initiatives, afin de mettre en œuvre une culture ministérielle qui soutient sans réserve la diversité et pour que le gouvernement du Canada soit reconnu comme un employeur de choix par les chercheurs d'emploi.

de leur fournir des moyens de les éliminer. Cette formation a été testée en 2005 par deux petits groupes d'employés. En 2005-2006, la *Monnaie royale canadienne* a instauré des séances de formation psychosociale obligatoires pour tous ses employés, afin de les sensibiliser à la discrimination, à la violence et au harcèlement en milieu de travail.

D'autres ministères ont offert des séances de formation à leurs employés sur des questions de nature multiculturelle plus précises. Par exemple, lors du présent exercice, la *Commission de l'immigration et du statut de réfugié* a formé des membres du personnel occupant des postes clés pour leur permettre d'accroître leurs compétences interculturelles, dont la capacité, pendant l'audience d'un immigrant ou d'un réfugié, de tenir compte des conditions, des normes et des croyances sociales et culturelles pendant l'évaluation de la crédibilité ou de la vraisemblance de leurs faits et gestes. En 2005-2006, le *ministère des Affaires étrangères et du Commerce international* (MAECI) a élaboré un nouveau cours, intitulé *Survivance de la civilisation islamique*, de concert avec le Groupe de travail sur les relations avec les communautés musulmanes et un organisme non gouvernemental, la Fondation Aga Khan Canada. En 2006-2007, le *Musée des sciences et de la technologie du Canada* offrira une formation sur la compréhension interculturelle à l'intention de ses employés devant travailler auprès du public, en personne ou par téléphone.

Des cours sont également offerts aux employés de l'ensemble des institutions fédérales par l'entremise de l'*École de la fonction publique du Canada*. En 2005-2006, l'école a élaboré, de concert avec *Citoyenneté et Immigration Canada*, un nouveau cours en ligne intitulé *Trouver la bonne personne avec un regard objectif*, afin d'apprendre aux gestionnaires à élaborer des concours impartiaux et à embaucher plus d'employés d'origines culturelles diverses. L'école a également élaboré et supervisé un cours de deux jours à l'intention des superviseurs, intitulé *Leadership à une main-d'œuvre diversifiée*, afin de les aider à examiner des stratégies visant à rendre leur milieu de travail inclusif.

Des employeurs ajoutent également plus de renseignements sur le multiculturelisme sur leur site intranet ou les fournissent directement à leurs employés. L'*Agence des services frontaliers du Canada* a intégré une section sur le multiculturelisme sur la page d'accueil de son site intranet, dans laquelle figure un lien vers le site Web du Programme du *ministère du Patrimoine canadien*. Le *Service canadien du renseignement de sécurité* a élaboré et distribué un calendrier interconfessionnel à ses employés afin de les aider dans la planification de gestion, la préparation des horaires de travail et diverses autres activités. La *Société canadienne d'hypothèques et de logement*, région de l'Ontario, a élaboré et distribué une brochure sur la diversité à ses employés. Elle portait sur les normes et les pratiques administratives en vigueur dans divers pays du monde. Le *Conseil de la radiodiffusion et des télécom-*

munisations canadiennes a établi des lignes directrices à l'intention de ses employés en matière de résolution de conflits et de prévention du harcèlement en milieu de travail et leur a offert une formation à cet effet. Le *Bureau de la sécurité des transports du Canada* a produit un nouveau guide, intitulé *Diversité au travail*, qui a été distribué à tous les gestionnaires.

1.4 Une culture qui tient compte de la diversité

L'engagement des organisations fédérales en matière de diversité ethnoculturelle a pris diverses formes. La mise en œuvre d'une culture organisationnelle où la diversité est encouragée et mise de l'avant amène les employés à se sentir valorisés, tout en ouvrant la voie à une meilleure prestation de services auprès d'un public diversifié.

Un nombre de plus en plus élevé d'employeurs du gouvernement fédéral structurent leurs arrangements afin de tenir compte des diverses religions des employés. Par exemple, au cours de l'année visée par le présent rapport, *Postes Canada* a établi un processus pour répondre aux demandes des employés

– Le *Service canadien du renseignement de sécurité*

SOLUTIONS QUI TIENNENT COMPTE DES DIFFÉRENCES CULTURELLES.

obtenir de l'avancement, peu importe leur origine. En 2005-2006, le **Conseil national de recherches** a réalisé une analyse du risque afin d'évaluer quelques-unes des retombées de la diversité dans son milieu de travail. Le Conseil a

« LA GRC FAVORISE ET SOUTIENT UNE MAIN-D'ŒUVRE EFFICACE QUI EST AUSSI DIVERSIFIÉE QUE LA POPULATION DU CANADA. IL EST NÉCESSAIRE QU'ELLE SOIT AUSSI DIVERSIFIÉE QUE LA POPULATION QU'ELLE DESSERT. »

— La Gendarmerie royale du Canada

retenu des stratégies qui amélioreront sa gestion de la diversité des employés membres de minorités culturelles et visibles, ainsi que des employés autochtones. **VIA Rail Canada** a mis en œuvre une nouvelle initiative de production de rapports, le Tableau de bord des ressources humaines, afin de leur permettre de mieux comprendre la composition multiculturelle du personnel de l'organisme.

Bon nombre d'organismes ont mis sur pied des programmes de perfectionnement professionnel à l'intention des membres de communautés ethnoculturelles afin de les aider à obtenir de l'avancement et à demeurer au sein de l'organisation. Le **Bureau de la sécurité des transports du Canada** a utilisé des nominations intermédiaires et a financé des cours universitaires afin de permettre à des employés de toutes les origines de mieux gérer leur carrière. **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, région de l'Ontario, a mis sur pied un programme de perfectionnement du leadership. Entre 2005 et 2007, 60 pour 100 des participants au programme étaient membres de groupes de minorités visibles. En 2005-2006, la **Commission de la fonction publique** a rencontré plus d'une vingtaine de mentors et d'apprentis potentiels dans l'ensemble de la fonction publique afin de les jumeler dans le cadre d'un projet pilote interministériel dont l'objectif est de guider les personnes membres des minorités visibles et les Autochtones vers une carrière de gestionnaire.

Certains employés utilisent les entrevues de départ afin de déterminer les raisons qui motivent ce départ et pour déterminer s'il existait des obstacles pour les membres de groupes ethnoculturels. Le **Service canadien du renseignement de sécurité** a revu son questionnaire d'entrevue de départ afin de déterminer si des efforts pouvaient être déployés pour garder les employés de tout groupe, y compris les minorités visibles. En 2006-2007, **Ressources humaines et Développement social Canada** élaborera un processus d'entrevue de départ afin de cerner les motifs des employés qui quittent le Ministère et y intégrera des éléments portant sur le multiculturalisme.

D'autres employés améliorent les services offerts aux employés de différentes origines. En 2005-2006, par exemple, la **Société Radio-Canada** a commencé à exiger que ses fournisseurs de services de counseling aux employés et à leurs familles dans le cadre du Programme d'aide aux employés puissent le faire dans plusieurs langues.

1.3 Formation sur la diversité et sensibilisation au multiculturalisme

Bon nombre d'employeurs fédéraux offrent de l'information à leur personnel sur le travail au sein d'une organisation où règne la diversité, ainsi que sur l'importance du multiculturalisme en milieu de travail. D're mieux informé sur la diversité permet de mieux comprendre et de mieux apprécier les personnes de différentes cultures.

Plusieurs institutions ont offert des cours à leurs employés sur les bienfaits du travail dans un milieu multiculturel, en plus de leurs donner des astuces à cet effet. Le **Conseil national de recherches** a tenu un séminaire intitulé *Increasing Your Effectiveness in a Multicultural Organization* (Augmentez votre efficacité au sein d'une organisation multiculturelle) au cours duquel on a examiné les répercussions des différences culturelles sur les professionnels techniques. **Postes Canada** a joint ses efforts à ceux du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) afin de élaborer et d'offrir une séance de formation d'une durée de quatre heures aux nouveaux employés affiliés au STTP au sujet des droits de la personne et de la résolution de conflits en milieu de travail. **Exportation et développement Canada** (EDC) a élaboré une nouvelle séance de formation, intitulée *Formation sur la diversité*, afin de sensibiliser ses employés aux stéréotypes et



après de ses employés afin de l'aider à déterminer les lacunes et les barrières, et elle se donnera des buts à court et à long termes afin de mettre davantage en valeur le multiculturalisme et divers autres éléments. La **Commission de la fonction publique** a examiné le taux de candidats externes membres de groupes de minorités visibles qui soumettent leur candidature pour travailler au sein d'organismes fédéraux et qui abandonnent le processus en cours de route. Elle a découvert que les taux d'abandon sont importants pour les membres de ces groupes, mais pas pour d'autres groupes. Les résultats de ce sondage seront transmis à d'autres ministères et aux intervenants concernés en 2006-2007. Le **Bureau du vérificateur général du Canada** nommera, en 2006-2007, un directeur dont les responsabilités comprendront la planification et la production de rapports sur les activités liées au multiculturalisme et à l'équité en matière d'emploi.

Certains employeurs fédéraux s'adressent directement aux groupes multiculturels pour faire leur recrutement. Ainsi, la **Gendarmerie royale du Canada** a tenu une journée carrières dans la région de la capitale nationale en février 2006 afin de recruter des membres des groupes de minorités visibles et des Autochtones. Près de 500 leaders de diverses communautés ont participé à cet événement, le Commissaire de la GRC agissant à titre d'hôte. La **Chambre des communes** a organisé plusieurs réunions participatives en compagnie de groupes ethnoculturels dans diverses collectivités afin d'élargir le bassin de recrutement de la Chambre. **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, région Atlantique, s'est efforcé d'informer les clients de la *Multicultural Immigration Settlement Association* sur la procédure pour soumettre une candidature à un poste au sein de la fonction publique fédérale. Les **Forces canadiennes (FC)** ont réalisé un sondage auprès de la population du Canada afin d'évaluer l'intérêt des membres des groupes de minorités visibles, des Autochtones et des femmes à s'engager. En 2005-2006, les FC ont également élaboré une stratégie de recrutement et d'information afin de s'assurer que la documentation produite à cet effet est représentative d'une variété de groupes ethnoculturels. Si la demande de financement est approuvée, en 2006-2007, **Environnement Canada** collaborera avec **Agriculture et Agroalimentaire Canada** dans le cadre d'une initiative d'action directe d'envergure nationale à l'intention des minorités visibles.

Parmi les initiatives prévues pour 2006-2007, il faut souligner l'objectif de l'**Agence Parcs Canada** de tenir un forum à l'intention des employés appartenant à un groupe de minorités visibles et un autre à l'intention des employés autochtones. Dans les deux cas, on consultera ces groupes sur des questions touchant le recrutement et le maintien en poste des membres de ces groupes au sein de l'Agence. Parcs Canada élaborera également un guide du gestionnaire afin de faciliter le recrutement de personnes appartenant à ces groupes. L'**Agence canadienne d'inspection des aliments** a commencé à examiner la possibilité de considérer les candidatures de résidents ayant obtenu le statut d'immigrant reçu, offrant ainsi plus de perspectives d'emploi aux personnes de diverses origines ethnoculturelles. Les discussions sur cette possibilité se poursuivront en 2006-2007. La **Commission canadienne des droits de la personne** étudiera quant à elle la possibilité de cibler le recrutement de personnes membres de groupes de minorités visibles au-delà du pourcentage de personnes appartenant à ces groupes au sein de la population active.

1.2 Avancement et maintien en poste

Au cours du présent exercice, on a continué de déployer des efforts pour examiner de nouvelles façons d'offrir de l'avancement et de garder des employés d'origines diverses. Les promotions améliorent la motivation des employés et facilitent leur maintien en poste, ce qui en retour permet de conserver les connaissances institutionnelles et d'assurer une représentativité adéquate au sein de la direction.

Une stratégie employée par un grand nombre d'institutions fédérales consiste à analyser la composition démographique de l'ensemble des employés qui obtiennent des promotions et de déterminer les lacunes dans la représentation de certains groupes, en particulier celle des minorités visibles. En 2005-2006, l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** a élaboré un outil d'analyse de ses effectifs et un registre national de dotation afin de fournir des données statistiques aux gestionnaires au sujet des employés membres de groupes désignés, y compris les minorités visibles, afin d'élaborer des plans de ressources humaines et de s'assurer que tous les employés peuvent espérer être embauchés et

1 – Chances égales dans les institutions fédérales (alinéa 3(2a))

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES] DOIVENT FAIRE EN SORTE QUE LES CANADIENS DE TOUTES ORIGINES AIENT DES CHANCES ÉGALES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT. »

Les quatre indicateurs utilisés pour préparer des rapports en vertu de cet alinéa sont les suivants : 1) recrutement, 2) avancement et maintien en poste, 3) formation sur la diversité et initiatives de sensibilisation au multiculturalisme et 4) culture qui soutient la diversité.

1.1 Recrutement

Bon nombre d'institutions fédérales ont mis en œuvre, en 2005-2006, de nouvelles mesures pour embaucher plus de personnel provenant de communautés ethnoculturelles, particulièrement de groupes de minorités visibles, ou ont planifié des initiatives à cette fin pour l'exercice 2006-2007. L'établissement d'un effectif diversifié permet à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes d'avoir un même accès aux emplois offerts par le gouvernement fédéral, favorise une meilleure compréhension de la population desservie par le gouvernement et encourage l'adoption d'approches novatrices en milieu de travail.

Au cours du présent exercice, certains employeurs ont offert des séances de formation à leur personnel sur l'embauche impartiale, afin d'assurer que les candidats sont embauchés en fonction de leur mérite et qu'ils ne sont pas victimes de discrimination en raison de leur race, de leur nationalité ou d'autres facteurs. La **Commission canadienne de sûreté nucléaire** a tenu une séance de formation sur les techniques à privilégier pour mener une entrevue impartiale à l'intention de ses employés responsables des ressources humaines. Environ 55 employés du **ministère de la Défense nationale** ont suivi une formation d'une journée sur la sélection impartiale des candidats. Afin de rendre ses processus de dotation en personnel plus impartiaux et transparents, le Comité consultatif sur la diversité, région du Pacifique, de **Transports Canada** a préparé un guide, envoyé à tous les employés, afin de leur expliquer le processus de concours et de les aider dans leur perfectionnement professionnel. La **Commission canadienne des grains** a revu les compétences de base et les questions fondées sur le comportement de ses processus de sélection afin d'en éliminer toute référence culturelle nuisant à leur impartialité. **Bibliothèque et Archives Canada** a préparé une liste de vérification qui contient des mesures concrètes à adopter en ce qui concerne la diversité et l'équité en matière d'emploi, laquelle doit être signée par chaque gestionnaire au moment de l'embauche d'un nouvel employé.

Plusieurs institutions ont mis en œuvre de nouveaux plans de ressources humaines au cours de l'exercice 2005-2006, et ce afin d'embaucher plus de candidats appartenant à un groupe de minorités visibles. Le **Service canadien du renseignement de sécurité** a nommé un coordonnateur au recrutement des minorités visibles, dont les responsabilités

comprennent l'établissement de liens avec les représentants des collectivités, d'universités et de collèges locaux et avec d'autres organismes fédéraux afin d'échanger des idées en matière de recrutement. La **Commission de la capitale nationale (CCN)** a décidé de mettre en œuvre un cadre intégré de gestion des ressources humaines qui modifiera les pratiques externes de recrutement du personnel. Dans le cas d'un concours pour lequel aucun employé de la CCN n'a été retenu ou n'a soumis sa candidature, la préférence sera accordée aux candidats admissibles provenant de groupes de minorités visibles. La Commission tentera de tripler son taux de représentativité des personnes membres de groupes de minorités visibles au cours des cinq prochaines années. En 2005-2006, l'**Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)**, un organisme relativement nouveau, a créé un comité consultatif des minorités visibles. L'ASFC a également réalisé un sondage

« L'IMAGE DU CANADA QUE PRO-
JETENT SES MILITAIRES DÉPLOYÉS
DANS DES PAYS ÉTRANGERS DOIT
REFLÉTER LA DIVERSITÉ ETHNIQUE
AVANT QU'AU CANADA. LA POPU-
LATION CANADIENNE DOIT NOUS
REGARDER ET SE RECONNAÎTRE. »

— Chef d'état-major de la défense, général
R. I. Hillier, cité à partir d'une présentation
au ministère de la Défense nationale

Atteinte des objectifs de la Loi sur le multiculturalisme canadien

Les institutions fédérales sont tenues, en vertu de l'alinéa 3(2) de la Loi sur le multiculturalisme canadien, d'encourager le multiculturalisme. Ses cinq paragraphes définissent la politique du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme pour tous ses ministères, organismes et sociétés d'État, qui doivent produire des rapports annuels sur les activités réalisées à cet effet. Dans les paragraphes suivants, nous présentons des exemples de quelques-unes des initiatives mises en œuvre au cours de l'exercice 2005-2006, et de quelques initiatives prévues pour 2006-2007. Pour consulter la Loi sur le multiculturalisme canadien, veuillez visiter le site suivant : http://www.pch.gc.ca/progs/multi/policy/act_f.cfm.

multiculturalisme canadien.

Comme l'indiquent les résultats du sondage, les institutions fédérales font des progrès importants en ce qui a trait au respect de leurs obligations en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Bien qu'il y ait encore place à l'amélioration, on a pu observer en 2005-2006 une très nette progression en ce qui concerne les efforts des institutions fédérales pour établir des milieux de travail inclusifs grâce à des politiques, à des programmes et à des services qui reflètent la diversité de la population du Canada et qui répondent à ses besoins. La section suivante du rapport souligne les initiatives précises entreprises par un large éventail d'institutions fédérales en vue d'appliquer la Loi sur le

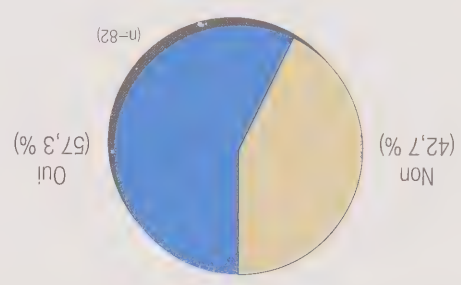


Figure 8 : Consultation des groupes ethnoculturels ou autochtones

Environ 57 pour 100 des institutions répondantes (47) ont consulté des groupes appartenant à des minorités visibles ou des Autochtones (figure 8), une augmentation importante par rapport à 2004-2005, alors que 50 pour 100 des institutions (35) avaient déclaré avoir organisé ces séances, qui ont pris la forme de tables rondes, de forums communautaires, de partenariats, de comités consultatifs et de dialogues sur les politiques.

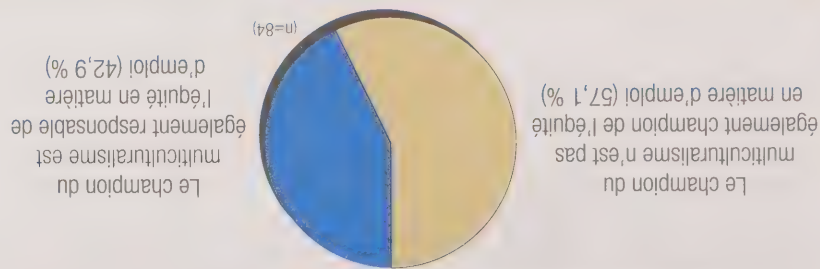
Consultation des groupes ethnoculturels

(n=82)

Sujets principaux des séances de formation	Nombre de ministères	Pourcentage de ministères
Lutte contre le racisme	26	30,2
Équité en matière d'emploi	40	46,5
Diversité	52	60,5
Compréhension interculturelle	43	50,0
Intégration de la diversité dans le cadre de l'élaboration de politiques et de programmes	28	32,6
Lutte contre la discrimination	33	38,4
Communication en milieu de travail multiculturel	34	39,5

Tableau 3 : Sujets principaux des séances de formation

Figure 6 : Le champion du multiculturalisme agit également à titre de champion de l'équité en matière d'emploi



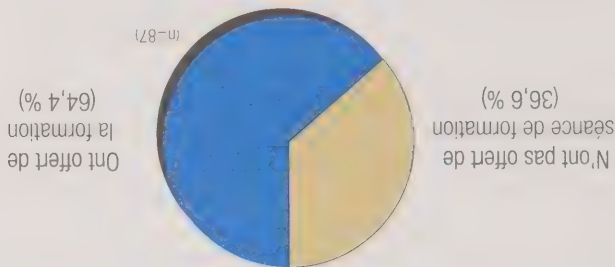
Le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi sont des programmes distincts

Le programme d'équité en matière d'emploi cible quatre groupes désignés en milieu de travail, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Le multiculturalisme a une portée plus large : selon l'alinéa 3(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les organismes fédéraux doivent faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement, et ils doivent promouvoir des politiques, des programmes et des actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays.

Séances de formation portant sur le multiculturalisme

Plus d'institutions (52) ont offert des séances de formation portant sur le multiculturalisme et la diversité à l'intention de leurs employés au cours de la dernière période couverte par le présent rapport qu'au cours de la période précédente (39). Cependant, près de 37 pour 100 des institutions (31 d'entre elles) n'offrent toujours pas cette formation (figure 7).

Figure 7 : Séances de formation portant sur le multiculturalisme

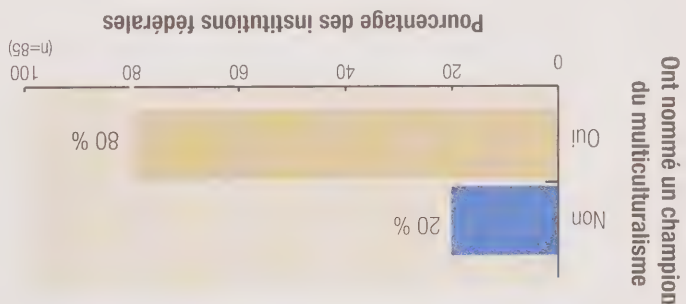


La formation était surtout axée sur la diversité (60,5 pour 100), la compréhension interculturelle (50 pour 100) et l'équité en matière d'emploi (46,5 pour 100), bien que la discrimination, la communication en milieu de travail multiculturel, l'intégration de la diversité dans le cadre de l'élaboration de politiques et de programmes et la lutte au racisme ont également été abordées (tableau 3).

Champions du multiculturalisme

Sixante-huit institutions ont indiqué avoir nommé un champion du multiculturalisme en 2005-2006 (figure 5), soit une augmentation importante par rapport aux 51 institutions qui avaient rapporté l'existence d'un tel poste au sein de leur organisation en 2004-2005. Il est à noter qu'en date du mois de novembre 2006, des champions du multiculturalisme avaient été nommés dans près de 100 des 136 institutions fédérales existantes.

Figure 5 : Champions du multiculturalisme au sein des institutions fédérale



Les champions du multiculturalisme ont pour mission de s'assurer que leur institution respective intègre le multiculturalisme et la diversité à leurs politiques, à leurs programmes et à leurs activités (tableau 2). Afin d'atteindre ce résultat en 2005-2006, ils ont organisé des présentations et des activités portant sur le multiculturalisme pour tenir la direction et les employés au courant des questions touchant le multiculturalisme et la diversité, et ils ont adopté un grand nombre de mesures dont vous trouverez un aperçu au tableau 2.

Tableau 2 : Responsabilités du champion du multiculturalisme au sein des institutions fédérales

	Nombre d'institutions fédérales	Pourcentage des institutions fédérales
Assurer l'équité des avis d'emplois vacants et des entrevues subséquentes	27	33,3
S'assurer que les processus des organismes intègrent les questions touchant le multiculturalisme	50	61,7
Promouvoir un traitement égal pour tous	30	37,0
Se tenir au courant des questions touchant le multiculturalisme et en informer les employés de service	39	48,1
S'assurer que le comité exécutif maintient un effectif représentatif	27	33,3
Superviser la mise sur pied et le fonctionnement d'un bureau accueillant, ouvert et positif	35	43,2
Organiser des présentations et des activités portant sur le multiculturalisme afin de tenir les employés informés	42	51,9
Superviser la préparation de rapports sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi	27	33,3

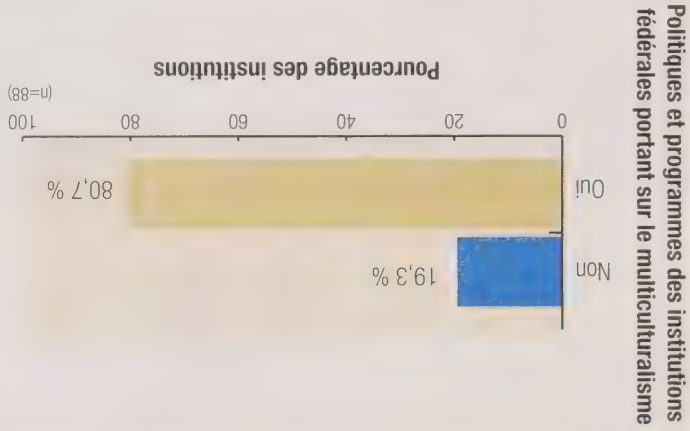
(n=81)

Dans environ 42,9 pour 100 des institutions présentant un rapport, le champion du multiculturalisme agissait également à titre de champion de l'équité en matière d'emploi (figure 6).

Adaptation à la diversité ethnoculturelle du Canada

Huit institutions fédérales sur dix (80,7 pour 100) ont déclaré avoir élaboré et mis en œuvre des programmes et des politiques visant à appuyer le multiculturalisme.

Figure 4a : Politiques et programmes des institutions fédérales portant sur le multiculturalisme



On peut constater une augmentation importante, par rapport à la période de production de rapport précédente (2004-2005), en ce qui concerne le nombre d'institutions fédérales participant à des activités visant à appuyer la diversité ethnoculturelle du Canada (figure 4b). En 2005-2006, une grande partie de ces institutions (63,6 pour 100) ont tenu des séminaires visant à améliorer leurs connaissances au sujet du multiculturalisme ou y ont participé, et plus du double (42 pour 100) des institutions, par rapport à la période précédente (20 pour 100), ont consulté la population pour tenter de déterminer quels étaient les obstacles à l'intégration. Environ 51 pour 100 d'entre elles ont également mis sur pied des partenariats avec des groupes ethnoculturels. Cependant, plus d'institutions (54 pour 100) ont déclaré avoir élaboré ou modifié des politiques dans le but de mieux répondre aux besoins des groupes ethnoculturels en 2004-2005 qu'en 2005-2006 (seulement 41 pour 100). Parmi les autres activités réalisées par les institutions, on trouve l'appui à la recherche portant sur le multiculturalisme (31,8 pour 100).

Figure 4b : Activités des institutions fédérales pour s'adapter à la diversité ethnoculturelle du Canada ou y apporter son appui

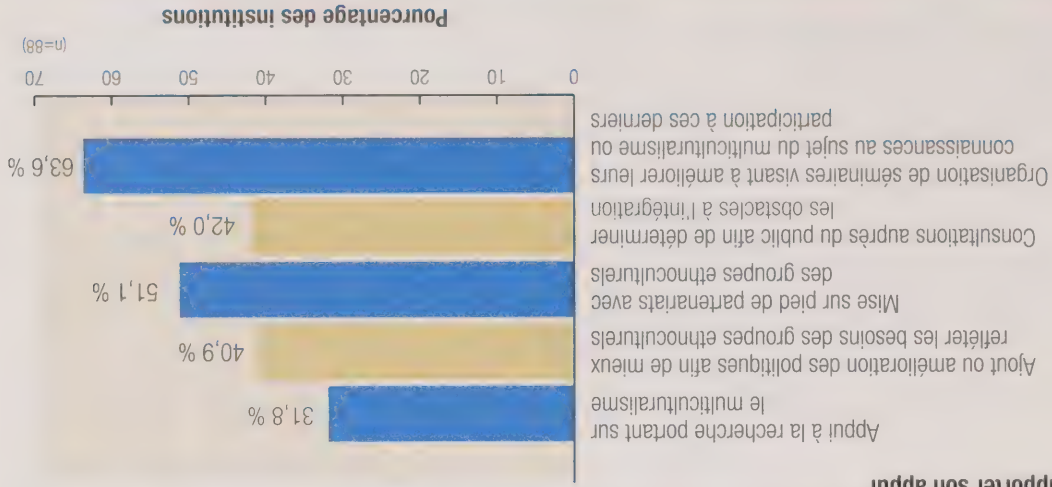
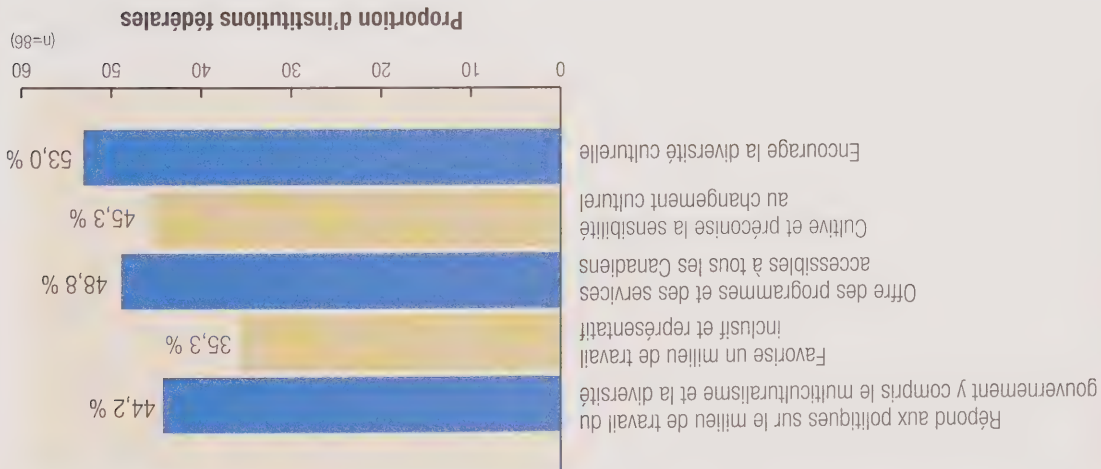


Figure 3 : Principales composantes des énoncés de vision



Voici quelques extraits des énoncés de vision de certaines institutions :

La diversité demeure une priorité ministérielle pour le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces canadiennes (FC) et est, en fait, essentielle à la réalisation de la mission de la Défense. Le MDN a établi les priorités suivantes :

- Atteinte de résultats probants en ce qui concerne une meilleure participation des groupes désignés au titre de l'équité en emploi, dont les minorités visibles et les peuples autochtones
- Programmes conçus pour éliminer la sous-représentation
- Initiatives qui contribuent à une culture et à un milieu de travail inclusifs
- Mesures et mécanismes visant à assurer la responsabilisation de la direction en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi
- Diversité et pratiques exemplaires dans le domaine de l'équité en matière d'emploi

Ministère de la Défense nationale

Établir un milieu de travail inclusif et un effectif représentatif où les employés peuvent développer leurs compétences et contribuer au succès de l'organisme représente une stratégie importante qui permet à Postes Canada d'être reconnu comme employeur de choix. Il est également du ressort de l'organisme de respecter la Loi canadienne sur les droits de la personne et la politique d'égalité en milieu de travail de Postes Canada. Notre engagement n'est pas seulement le résultat de nos obligations légales, mais également le reflet des valeurs que nous privilégions : le travail d'équipe, l'intégrité, l'équité et le respect

Postes Canada

Nous avons officialisé notre engagement quant à l'établissement d'un milieu de travail respectueux au sein duquel notre effectif, si diversifié soit-il, sera traité avec dignité, encouragé à viser l'excellence et soutenu dans l'atteinte de son plein potentiel professionnel. Nous favorisons les communications transparentes et honnêtes et voulons créer un climat où la confiance et le travail d'équipe seront à l'honneur. Nous apprécions les talents et la diversité de nos collègues et soutenons les initiatives touchant l'apprentissage et l'amélioration de la qualité de vie. Les principes d'équité, de participation et de courtoisie sont définis dans le code de valeurs, d'éthique et de conduite professionnelle de notre organisme.

- Respecter les politiques du gouvernement touchant le milieu de travail, notamment en ce qui a trait au multiculturalisme et à la diversité
- Fournir un accès égal à des occasions d'emploi et d'avancement dans la fonction publique
- Appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- Promouvoir un milieu de travail inclusif et représentatif
- Offrir des programmes et des services accessibles à toute la population canadienne
- Accroître et favoriser la sensibilisation aux changements culturels
- Encourager la diversité culturelle

(figure 3) :

Lorsqu'ils ont décrit leur vision du multiculturalisme, plusieurs ministères ont mentionné les grands thèmes suivants

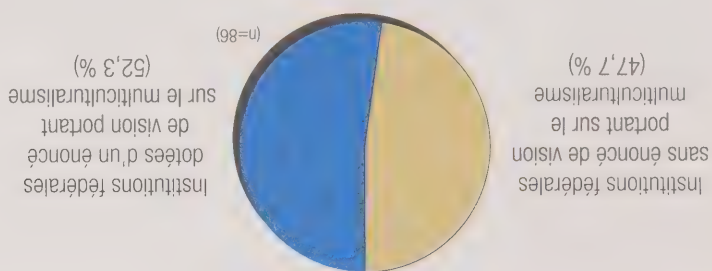


Figure 2 : Institutions dotées d'un énoncé de vision portant sur le multiculturalisme

Énoncés de vision portant sur le multiculturalisme
 Une infime majorité des répondants (52 pour 100) ont indiqué que leur institution respective était dotée d'un énoncé de vision portant sur le multiculturalisme, alors qu'environ 48 pour 100 ont déclaré ne pas disposer d'un tel énoncé pour appuyer leurs efforts d'application de la *Loi sur le multiculturalisme*.

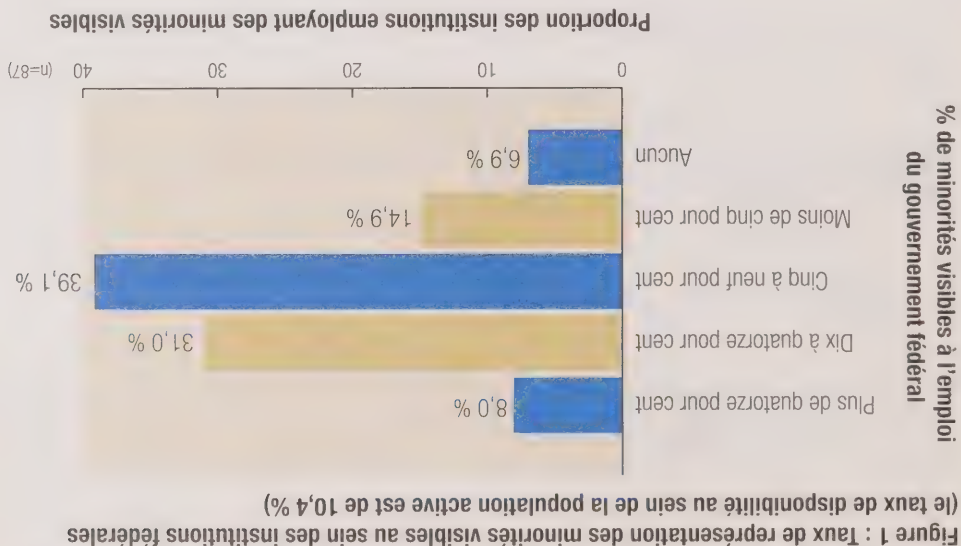


Figure 1 : Taux de représentation des minorités visibles au sein des institutions fédérales (le taux de disponibilité au sein de la population active est de 10,4 %)

% de minorités visibles à l'emploi
du gouvernement fédéral

Points saillants

On a pu observer des progrès importants en 2005-2006 en ce qui a trait au nombre de champions du multiculturalisme nommés, aux activités visant à soutenir la diversité ethnoculturelle du Canada et aux séances de formation sur le multiculturalisme à l'intention des employés fédéraux. On a également pu remarquer une augmentation intéressante du nombre d'institutions fédérales qui ont consulté des groupes ethnoculturels afin de tenir compte de leurs opinions et de leur point de vue dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques, de services et de programmes importants.

- Les 88 institutions qui ont retourné un questionnaire dument rempli à la Direction générale du multiculturalisme compartaient au total 337 978 employés, dont 30 330 (8,9 pour 100) sont membres de groupes de minorités visibles.
- Dans le cadre de leurs efforts d'application de la Loi sur le multiculturalisme, une majorité d'institutions (52,3 pour 100) sont guidées par une vision fondée sur cette Loi. Un élément de cette vision souvent mentionné est la promotion du respect de la diversité, au travail comme dans la collectivité.
- En tout 80 pour 100 des institutions ont nommé un champion du multiculturalisme, et dans 43 pour 100 des cas, cette personne est également le champion de l'équité en matière d'emploi.
- Soixante-quatre pour cent des institutions ont offert des séances de formation sur le multiculturalisme et la diversité à leurs employés.
- Environ 57 pour 100 des institutions ont consulté des groupes ethnoculturels sur des questions diverses.
- Dans 39 pour 100 des institutions, le taux de représentation des minorités visibles était égal ou supérieur à la main-d'œuvre disponible dans ce groupe au sein de la population active (qui est de 10,4 pour 100).

La diversité au sein de la fonction publique

La majorité des institutions (53,4 pour 100) ont rapporté que leurs effectifs étaient inférieurs à 500 employés. Environ 38 pour 100 des institutions compartaient 1 000 employés ou plus, et environ 9 pour 100 employaient entre 500 et 999 personnes (tableau 1).

Tableau 1 : Effectifs au sein des institutions fédérales, octobre 2006

Effectifs	Nombre d'institutions	Pourcentage
Moins de 500 employés	47	53,4
Entre 500 et 999 employés	8	9,1
1 000 employés et plus	33	37,5
Total	88	100

(n=88)

La représentation des minorités visibles au sein de ces effectifs varie entre 5 et 9 pour 100 pour 39 pour 100 des institutions, et de 10 à 14 pour 100 pour 31 pour 100 des institutions. Seulement 8 pour 100 des institutions ont un taux de représentation des minorités visibles supérieur à 14 pour 100. Dans environ 15 pour 100 de ces institutions, la représentation des minorités visibles était inférieure à 5 pour 100, et environ 7 pour 100 des institutions interrogées n'employaient aucun membre des groupes de minorités visibles. Le taux de disponibilité de ce groupe au sein de la population active est de 10,4 pour 100 (figure 1).

L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN DANS L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT DU CANADA

Résumé

Le gouvernement du Canada joue un rôle de premier plan dans la promotion et l'amélioration du multiculturalisme au Canada. Un des moyens privilégiés est la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, en vertu de laquelle toutes les institutions fédérales sont responsables de « garantir de façon générale, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada ». De l'embauche et de la promotion d'employés de différentes origines aux services offerts à une population diversifiée, ces institutions doivent tenir compte du multiculturalisme dans toutes leurs activités et produire des rapports annuels à cet effet. Nous soulignons dans ce chapitre les progrès réalisés par les institutions fédérales en 2005-2006.

Sondage auprès des institutions fédérales

La Direction générale du multiculturalisme a demandé aux institutions fédérales de préparer un rapport sur les activités qu'elles ont organisées relativement à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* pour l'année 2005-2006, afin d'évaluer la situation actuelle et le progrès continu de ces institutions en ce qui concerne la *Loi*. Ce rapport comprend un volet sondage, et les résultats de ce sondage seront présentés dans les pages qui suivent.

Des 136 institutions ayant participé au sondage, 98 ont retourné le questionnaire, soit un taux de participation de 72 pour 100. Étant donné que dix des sondages retournés étaient incomplets, les données présentées dans cette section seront fondées sur 88 sondages reçus d'institutions fédérales.

Il est à noter que les résultats du sondage ne constituent pas une représentation exacte des indicateurs de diversité des institutions de la fonction publique fédérale. L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) réalise un sondage plus détaillé auprès des effectifs de la fonction publique fédérale, et elle fournit des rapports annuels au sujet de l'équité en matière d'emploi et du bilinguisme au sein du gouvernement fédéral. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site de l'AGRHFPC, à l'adresse suivante : http://www.hrma-agrh.gc.ca/ce/ar-ra/ar-ra_f.asp.

« LE CANADA BÉNÉFICIE DE LA DIVERSITÉ EXCEPTIONNELLE ET CROISSANTE DE SA POPULATION. CETTE DIVERSITÉ CONTRIBUE NON SEULEMENT À NOTRE ÉCONOMIE[...] »

« NOTRE GOUVERNEMENT RECONNAÎT ÉGALEMENT L'IMPORTANCE DE PERMETTRE À CHAQUE CANADIEN ET CANADIENNE DE PARTICIPER PLEINEMENT À LA VIE DE NOTRE PAYS. NOUS AVONS ADOPTÉ DES MESURES CONCRÈTES À CET EFFET, ET NOUS CONTINUERONS DE LE FAIRE À L'AVENIR. »

« [...] LE NOUVEAU GOUVERNEMENT DU CANADA TRAVAILLE DE CONCERT AVEC LES PROVINCES ET LES TERRITOIRES POUR SOUTENIR LES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DE L'ENSEMBLE DU PAYS. NOUS SOMMES ENGAGÉS À OBTENIR LA PLEINE PARTICIPATION DES CANADIENS ET CANADIENNES À LA VIE ÉCONOMIQUE, CULTURELLE ET SOCIALE DU PAYS[...] »

— L'honorable Beverley J. Oda, ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine





Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Finaliste de l'Ontario :
Catégorie d'âge de 9 à 11 ans

Wynn Yau
Âge : 11 ans
Toronto (Ontario)

Les nouvelles initiatives décrites ci-dessus en étaient à des stades différents de leur élaboration et de leur mise en œuvre, le plan d'action n'ayant été lancé qu'en mars 2005. Certains initiatives, notamment du Programme du travail de **Ressources humaines et Développement social Canada** et du Programme du multiculturalisme, ont reçu en 2004 un financement d'un an pour effectuer des recherches et tenir des séances de consultation dans le but de développer les activités des programmes et d'en établir les priorités. D'autres initiatives, comme celles du **ministère de la Justice**, en étaient à la phase de planification initiale. En 2005-2006, la plus grande partie du travail de l'équipe chargée du Plan d'action au **ministère du Patrimoine canadien** visait la coordination des efforts des différents partenaires en vue de développer des documents nécessaires à l'obtention du financement requis auprès du **Conseil du Trésor**. Le plan d'action a également été publié lors de conférences et de réunions au Canada et à l'étranger, dont le projet **Metropolis**, la Fondation canadienne des relations raciales, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), etc. Des efforts ont également été déployés pour favoriser la participation d'un certain nombre d'intervenants à des discussions portant sur des questions d'évaluation du rendement.

Le Programme du multiculturalisme poursuivra son travail de sensibilisation et continuera d'inciter un grand nombre d'intervenants à participer à des discussions sur divers éléments du plan, dont l'évaluation des progrès, les indicateurs de succès, et les orientations futures du Programme. Le Ministère élaborera des protocoles de production de rapports en collaboration avec des organismes fédéraux, qui seront utilisés pour la collecte de données de référence et la surveillance des nouvelles initiatives. Au cours de la période couverte par le présent rapport (2005-2006), on a acquis plus de connaissances, on a mis en œuvre un plus grand nombre de mesures de sensibilisation et le rythme du Programme s'est accentué. En 2006-2007, nous devrions constater une hausse importante du niveau d'activité liée à la mise en œuvre des nouvelles mesures prévues dans le plan d'action.

L'ORIENTATION FUTURE DU PROGRAMME DU MULTICULTURALISME :

En 2006-2007, dans le cadre du Programme du multiculturalisme, on continuera de mettre en œuvre l'approche du gouvernement en matière de reconnaissance des expériences historiques des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales, lesquelles sont liées aux mesures de guerre et aux restrictions imposées en matière d'immigration. On s'attaquera également aux défis et aux nouveaux problèmes touchant les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales et les minorités visibles, notamment les écarts sur le plan socio-économique, l'intégration

économique, le racisme et la discrimination, les jeunes à risque, la sécurité communautaire, la régionalisation, la sécurité et la pleine participation sociale. Le Programme du multiculturalisme cherchera à améliorer les interventions visant à contrer la marginalisation des jeunes appartenant à des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux et à encourager la pleine participation sociale des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales vulnérables. Le Programme favorisera également les changements institutionnels au sein d'autres ministères fédéraux, de même que dans des domaines importants, dont le maintien de l'ordre, la justice et la sécurité.

« LE PLURALISME EST LE PRINCIPE QUI

RASSEMBLE NOS DIVERSES COMMUNAUTÉS. IL EST AU CŒUR MÊME DE NOTRE SOCIÉTÉ CIVILE ET DE NOTRE FORCE ÉCONOMIQUE. IL DÉCOULE DE NOS VALEURS FONDAMENTALES QUE SONT LA LIBERTÉ, LA DÉMOCRATIE ET LA PRIMAUTE DU DROIT. »

— Le Premier ministre Stephen Harper,
le 25 octobre 2006

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS-C)

Le Programme du travail de RHDS-C a permis la mise en œuvre de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme afin de mieux soutenir l'intégration, l'égalité des chances en matière d'emploi et les objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La *Stratégie* a pour but d'éliminer les barrières discriminatoires qui empêchent les minorités visibles et les Autochtones d'obtenir un emploi, d'accroître leur représentation et leur mobilité ascendante en favorisant leur intégration dans le milieu de travail et en les sensibilisant aux avantages des milieux de travail équitables et inclusifs, en établissant un réseau entre les ressources communautaires et les employeurs et en offrant de l'aide à ces derniers en matière de recrutement et de rétention des employés et pour résoudre les conflits de façon plus efficace.

Un rapport sommaire des 35 séances d'engagement tenues en 2004-2005 a été affiché sur le site Web de la *Stratégie* en 2005. La principale conclusion du rapport révèle que le racisme est un obstacle à l'intégration des minorités raciales sur le marché du travail.

En 2005-2006, RHDS-C a poursuivi les séances de consultation et les activités de recherche visant à élaborer la conception du programme. Des chercheurs, dans le cadre du projet *Métropolis*, ont aidé à cerner des priorités importantes par la recherche et des séances d'engagement tenues dans l'ensemble du pays. Des employeurs et d'autres intervenants ont souligné le besoin d'élaborer des outils dans le milieu de travail afin d'améliorer les cadres législatifs et d'augmenter les activités de promotion. Au nom de la *Stratégie* pour un milieu de travail sans racisme, l'*Office national du film (ONF)* a commencé la production d'une série de courts métrages de formation et de sensibilisation qui pourront être visionnés sur le site de l'ONF. L'exécution du programme débutera en 2006-2007 par une mise en œuvre régionale et des activités visant à renforcer les capacités.

Ministère de la Justice

Les efforts du Ministère sont centrés sur des initiatives pertinentes au soutien du principe d'égalité devant la loi. Des travaux sont en cours afin d'améliorer les connaissances du *ministère de la Justice* dans les domaines suivants :

- *Questions ayant trait à la race dans le système de justice* : on mènera des recherches et des consultations afin d'évaluer la gravité du problème de surreprésentation de certains groupes dans le système de justice pénale, on élaborera et on mettra à l'essai des politiques et des programmes visant à favoriser l'élimination de tout facteur racial inapproprié dans le processus décisionnel du système judiciaire, et on formera des professionnels dans le domaine de la justice qui seront en mesure de reconnaître les situations discriminatoires et de promouvoir des pratiques juridiques impartiales.
- *Interventions auprès des victimes et des auteurs de crimes motivés par la haine* : on examinera des initiatives visant à répondre aux besoins particuliers des victimes de crimes haineux en privilégiant les interventions visant à réduire les risques de récidive.
- *Contre le crime haineux sur Internet* : on examinera le problème de la transmission sans frontière de messages haineux sur Internet.

Au cours de l'exercice 2005-2006, le *ministère de la Justice* a amorcé des travaux préparatoires rigoureux au sujet de ces initiatives. En 2006-2007, le Ministère étudiera diverses solutions visant à régler le problème du profilage racial, à déterminer le type d'intervention à privilégier auprès des victimes et des auteurs de crimes haineux et à définir le rôle du Ministère dans la lutte aux crimes haineux sur Internet.

ces services.

La prestation de services d'établissement à l'école afin de mieux soutenir les travailleurs chargés de la prestation de projet de recherche a permis de faire l'inventaire des outils que les organismes fournisseurs de services utilisent pour Canada et on a recueilli de l'information sur les différents modèles de prestation actuellement privilégiés. Le deuxième 2006-2007. Dans le cadre de la première étude, on a dressé l'inventaire des activités d'encadrement des entreprises au ment ont été élaborées, et deux études ont été entreprises afin de jeter les fondements des activités qui auront lieu en Au cours de l'année 2005-2006 visée par le présent rapport, des lignes directrices nationales en matière de finance-

La *Stratégie d'accueil pour les collectivités* prévoit l'expansion des activités du Programme d'accueil afin de renforcer les liens entre les jeunes, les familles et les entreprises, d'améliorer la compréhension interculturelle et de lutter contre les stéréotypes raciaux. Elle prévoit également l'élargissement du mandat du programme Travailleurs de la population canadienne dans les écoles visant à lutter contre le racisme, la discrimination et les conflits de nature ethnique dans les écoles en favorisant la création de liens entre les parents, les étudiants, les écoles et les collectivités. Enfin, le programme Travailleurs de l'établissement comprend une stratégie de sensibilisation de la population canadienne et des nouveaux immigrants dont l'objectif est de se pencher sur les problèmes plus généraux liés au racisme et à la discrimination dans le cadre de l'intégration des immigrants et de la citoyenneté partagée.

Citoyenneté et Immigration Canada

En 2005-2006, 19 services de police ont reçu une formation, et un atelier régional a été offert. Bien que de nouvelles variables touchant les crimes haineux aient été introduites en janvier 2005, les services de police ne pourront se conformer aux nouvelles normes qu'en fonction de leurs ressources, de leur financement et de leurs priorités. Il faudra probablement attendre quelques années avant de voir tous les services de police se conformer à ces normes. Des données sont présentement recueillies auprès de plusieurs services de police un peu partout au Canada, et elles doivent faire l'objet de vérifications rigoureuses avant d'être publiées. Le CCSJ s'attend de pouvoir publier les résultats de la première année complète de cueillette de données à London et à Ottawa en 2007.

ce type de crime.

Le Programme du multiculturalisme, en collaboration avec le Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ), allouera jusqu'à 3,5 millions de dollars sur cinq ans à l'Initiative nationale de collecte de données normalisées sur les crimes *motivés par la haine*. L'information relative aux crimes haineux était auparavant recueillie dans le cadre d'enquêtes sur les actes criminels signalés par les victimes. Des séances de consultation ont permis de mettre en évidence le besoin d'une méthode normalisée à l'échelle nationale pour recueillir les statistiques sur les crimes haineux signalés à la police afin de pouvoir combler de nombreuses lacunes relativement aux données. Afin d'améliorer le processus de collecte, l'Initiative préconise l'adoption de normes à l'échelle nationale, prévoit une formation à l'intention des forces policières en ce qui concerne les méthodes de collecte de données. Elle permet de mieux comprendre les crimes haineux et la réponse des systèmes judiciaires, ainsi que de mieux surveiller les répercussions des changements législatifs et sociétaux concernant

Parmi les autres activités réalisées en 2005-2006, on trouve la formation des membres du comité, la finalisation des rapports de recherche et la collecte de renseignements au sujet des pratiques exemplaires en vigueur au Canada et à l'étranger. En février 2006, le Réseau a amorcé une série de consultations en ligne pour trouver des moyens d'améliorer les relations entre la police et les communautés ethnoculturelles, sensibiliser les intervenants de l'ensemble du pays à ce problème. Le Réseau s'est engagé de manière active à lutter contre ce problème au cours de la dernière année, partant d'une étude sur la collecte de données et le profilage racial. Le réseau a également travaillé à l'organisation de la conférence *Instaurer la confiance*, présentée en 2006.

Organismes dont les initiatives sont en cours :

- Conseil des Arts du Canada
- Commission canadienne des droits de la personne
- Fondation canadienne des relations raciales
- Citoyenneté et Immigration Canada
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- Ministère du Patrimoine canadien
- Ministère de la Justice
- Ministère de la Défense nationale et Forces canadiennes
- Santé Canada
- Ressources humaines et Développement social Canada
- Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
- Résolution des questions des pensionnats indiens Canada
- Office national du film du Canada
- Sécurité publique et Protection civile Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
- Statistique Canada
- Condition féminine Canada
- Commission de la fonction publique du Canada
- Téléfilm Canada

programmes de financement existants des diverses institutions fédérales, qui à leur tour pourrout faire des propositions à l'Initiative des institutions inclusives afin de fournir les fonds nécessaires aux projets communau-

Un comité de coordonnateurs nationaux, représentant 14 grands ministères et organismes fédéraux, évaluera les propositions, formulera des recommandations quant à leur financement et partagera de l'information avec les institutions et les communautés locales. Un groupe de travail, formé de membres du personnel des bureaux régionaux du **ministère du Patrimoine canadien**, organisera des activités de communication et de diffusion auprès des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux de leur collectivité afin de faire la promotion de l'Initiative des institutions inclusives à l'échelle locale et régionale.

Soutenue par le Programme du multiculturalisme, l'Association canadienne des chefs de police a mis en œuvre le *Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité* afin d'aider les agents de la paix de l'ensemble du Canada à établir de meilleures relations de travail avec les communautés ethnoculturelles, ethnoraciales et autochtones auxquelles leurs services sont destinés. Le *Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité* offre une formation et de l'information aux agents de la paix pour leur permettre d'offrir des services de maintien de l'ordre exempts de préjugés. Le Réseau compte également aider les institutions chargées de l'application de la loi à devenir plus représentatives de la diversité de la population canadienne par des mesures de recrutement et de maintien de l'effectif. Le Réseau constitue la première initiative nationale canadienne portant sur les services de police dans une société multiculturelle.

Le *Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité* a officiellement amorcé ses activités en mars 2005. Jusqu'à maintenant, environ 200 organismes voués au maintien de l'ordre et 600 personnes ont joint les rangs du Réseau. Le travail accompli par le Réseau a mené à des alignements stratégiques et à des partenariats avec des organismes et des personnes, dont le Conseil sectoriel de la police, l'Assemblée des Premières nations, la Direction générale de la police des Autochtones, **Sécurité publique et Protection civile Canada** et les chefs de police des principales forces municipales canadiennes.

Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme

Le 21 mars 2005, le gouvernement fédéral a lancé *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*, dans le cadre des efforts continus déployés par le gouvernement du Canada en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent aux perspectives d'avenir de tous les Canadiens. Ce plan d'action regroupe en un seul

cadre les nombreuses applications pratiques des programmes fédéraux et les principales initiatives visant à combattre le racisme et à promouvoir l'intégration, et introduit de nouvelles mesures dans des domaines clés, préalablement déterminés lors de séances de consultation et de recherches. Il comprend des stratégies et des initiatives de lutte contre le racisme mises en œuvre dans au moins vingt ministères et organismes fédéraux (voir tableaux latéraux). Il comprend également un financement supplémentaire de 53 millions de dollars pour l'élaboration et la mise en œuvre de nouvelles initiatives ayant pour but de combler des lacunes dans certains domaines, dont l'application de la loi, la discrimination en milieu de travail, l'intégration de la jeunesse, les changements au sein des institutions publiques visant à supprimer les barrières systémiques, et les questions raciales dans le système juridique. Le *ministère du Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement social Canada – Travail* et le *ministère de la Justice* seront responsables de la mise en œuvre de ces nouvelles initiatives (voir les descriptions et les mises à jour plus bas).

Un Canada pour tous



**Plan d'action
canadien contre
le racisme**

**Organismes ayant
mis sur pied de nouvelles
initiatives :**

Citoyenneté et Immigration Canada

- Stratégie d'accueil pour les collectivités
- Initiative des institutions inclusives
- Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité
- Initiative nationale de collecte de données normalisée sur les crimes motivés par la haine

Ministère de la Justice

- Questions ayant trait à la race dans le système de justice
- Interventions auprès des victimes et des auteurs de crimes motivés par la haine
- Contre le crime haineux sur Internet

**Ressources humaines et
Développement social Canada**

- Stratégie pour un milieu de travail sans racisme

Rapports sur les nouvelles initiatives :

Ministère du Patrimoine canadien

La Direction générale du multiculturalisme et des droits de la personne du *ministère du Patrimoine canadien* est responsable d'assurer la coordination au sein des ministères afin de faciliter l'établissement de rapports, la responsabilisation, l'évaluation du rendement et le partage de l'information. Afin de respecter ses engagements en matière de production de rapports et de consultation des intervenants concernés, le Programme du multiculturalisme a demandé aux ministères de fournir une rétroaction et a consulté les différents intervenants au sujet des progrès réalisés par l'entremise du plan d'action. Deux séances d'engagement ont eu lieu en 2005-2006, à Toronto et à Vancouver, en compagnie des intervenants concernés. Comme il s'agissait de la première année de collaboration et de mise en œuvre des initiatives, et comme il faudra un certain laps de temps avant de produire des résultats, ces séances initiales avaient pour but de favoriser la sensibilisation au plan d'action, surtout en ce qui a trait à ses nouvelles initiatives, et de se pencher sur les obstacles à l'évaluation du rendement.

L'Initiative des institutions inclusives a été lancée en novembre 2005. On y attribuera 1,9 million de dollars par année au cours des cinq prochaines années pour élaborer des stratégies novatrices visant à favoriser la participation des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales aux politiques, aux pratiques et aux programmes des institutions fédérales afin qu'ils soient plus pertinents et qu'ils répondent mieux aux besoins de ces communautés. Dans le cadre de cette initiative, les groupes ethnoculturels et ethnoraciaux peuvent présenter des demandes directement aux

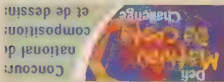
- Le Mois de l'histoire des Noirs et la tournée 2006 de l'exposition *Black Ink/Encre Noire* ont été

lancés dans les locaux de Bibliothèque et Archives Canada (BAC) à Ottawa. Environ 400 personnes ont assisté au lancement et 500 autres ont visité l'exposition dans les locaux de BAC, *Black Ink/Encre Noire* est une exposition itinérante qui présente la richesse et la variété de la littérature noire canadienne, ainsi que les liens solides entre les collectivités noires d'origines africaine et caribéenne et leur évolution. Après le lancement à Ottawa, l'exposition s'est arrêtée à Halifax, à Winnipeg, à Edmonton et à Montréal et a attiré environ 12 000 visiteurs. À chaque site, des écrivains ont récité des passages de leurs œuvres devant des dignitaires, des étudiants et des représentants des médias.

- Le Programme du multiculturalisme, en partenariat avec la Commission de la capitale nationale et Bibliothèque et Archives Canada et des écoles de la région d'Ottawa-Gatineau, a organisé deux projections de *Journey to Justice* et d'*Ecole sans Frontières* à l'intention d'élèves du secondaire. Les *Baobab Youth Performers*, une troupe de percussion et de danse d'Ottawa, formée de jeunes de 12 à 18 ans d'origines culturelles et ethniques diverses, ont offert une prestation lors de ces projections et l'animateur était un représentant de *Black History Ottawa*. Plus de 600 jeunes ont assisté aux projections, réparties sur deux jours.

- Le Programme du multiculturalisme, en partenariat avec la Commission de la capitale nationale et Parcs Canada, a dévoilé une série de panneaux d'interprétation afin de célébrer les 400 ans de présence de personnes de race noire au Canada et le dixième anniversaire du Défi Mathieu Da Costa. Les panneaux ont été présentés lors du Bal de Neige.

- La dixième édition annuelle du Défi Mathieu Da Costa : le concours national de compositions et de dessins a permis aux jeunes de découvrir et de souligner les réalisations des Canadiens et des Canadiennes



Programme du multiculturalisme est allé au-delà des bibliothèques, des écoles et des commissions scolaires pour inciter les groupes de jeunes et les organismes multiculturels et grand public à promouvoir le Défi Mathieu Da Costa auprès des jeunes. Un site Web interactif et fort utile, ainsi que des partenariats créatifs ont été mis sur pied. Ces efforts ont permis à 1 112 jeunes d'un peu partout au Canada, un record, de participer au concours. En participant au Défi Mathieu Da Costa, les jeunes décident de joindre la lutte contre le racisme et la discrimination en informant le reste de la population des contributions importantes des minorités ethnoculturelles et ethnoraciales à la société canadienne.

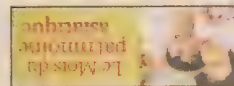
La dixième édition du Concours national de vidéo Mettons fin au racisme! a encouragé les jeunes de 12 à 18 ans à concevoir une vidéo pour exprimer leurs idées afin d'éliminer le racisme et la discrimination raciale. En 2005-2006, 1 084 jeunes ont participé au concours national de vidéo, pour un total record de 313 vidéos transmises en provenance des quatre coins du Canada. Vingt ateliers de lutte contre le racisme ont été organisés, en collaboration avec l'ONF et la Commission des étudiants, afin de promouvoir la participation au concours national. La ministre du Patrimoine canadien a honoré les dix équipes gagnantes lors d'une cérémonie tenue le 21 mars 2006. Les 10 vidéos gagnantes ont été montées en messages d'intérêt public qui ont été diffusés par la Canadian Broadcasting Corporation, la Société Radio-Canada et la CanWest Global Communications Corporation.



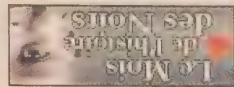
Le volet action directe et promotion du Programme du multiculturalisme vise à sensibiliser et à informer la population et à l'aider à mieux comprendre le principe du multiculturalisme, ainsi qu'à encourager le dialogue au sein de celle-ci. En collaboration avec des groupes communautaires et des partenaires publics et privés du secteur de l'éducation, les responsables du volet action directe et promotion sont chargés de produire et de distribuer du matériel didactique et d'organiser des activités et des événements axés sur la lutte contre le racisme et le renforcement de la compréhension interculturelle. Ce volet rejoint les jeunes par l'entremise d'activités telles que la **Campagne du 21 mars : Mettons fin au racisme!** et le **Défi Mathieu Da Costa**. Dans le cadre de ce volet, on cherche également à sensibiliser la population au moyen d'initiatives multiculturelles telles que le **Mois de l'histoire des Noirs** et le **Mois du patrimoine asiatique**.

En 2005-2006, le Programme du multiculturalisme a assuré la planification et la mise en œuvre de treize grandes initiatives nationales s'adressant aux communautés ethnoraciales et ethnoculturelles et, plus précisément, aux jeunes Canadiens âgés entre 9 à 18 ans. Au total, le volet action directe et promotion du Programme a rejoint plus de 45 000 Canadiens et Canadiennes de tous âges.

Le **Mois du patrimoine asiatique 2005** a permis de sensibiliser davantage la population et d'accroître sa compréhension, en plus de favoriser des échanges éclairés, au sujet du patrimoine des Canadiens et des Canadiennes d'origine asiatique. Dans les paragraphes suivants, nous présentons les activités qui ont eu lieu en mai 2005 dans le cadre de cette initiative.



- De concert avec Échanges Canada, on a organisé un atelier éducatif sur le Mois du patrimoine asiatique qui a réuni 130 jeunes participants inscrits au programme Rencontres du Canada.
- En collaboration avec l'**Office national du film du Canada (ONF)**, le ministre responsable du multiculturalisme a été l'hôte de la projection de *Film Club* à l'intention de 350 jeunes participants de la région de la capitale nationale. Une discussion a suivi la projection en compagnie du réalisateur du film, Cyrus Sundar Singh. Film Club décrit l'expérience d'immigrants en matière d'adaptation et d'intégration à une société « étrangère ».
- Le ministre responsable du multiculturalisme a également été l'hôte d'une projection spéciale de *Cosmic Current*, lauréat d'un Gémmeau, au Science World, à Vancouver. Près de 400 invités, curieux et membres de communautés ethnoraciales et ethnoculturelles ont assisté à cet événement. Une discussion avec le réalisateur Anand Ramayya, tenue après la projection, a permis d'explorer davantage l'histoire du film, soit le voyage spirituel d'une famille canadienne d'origine indienne de la Saskatchewan jusqu'à Tirupati, en Inde.
- Le Programme du multiculturalisme a affiché un calendrier national des activités sur son site Web (www.pch.gc.ca/multi).



Le **Mois de l'histoire des Noirs : commémoration de la présence de personnes de race noire au Canada depuis 400 ans**. Le mois de février 2006 a permis de souligner les réalisations des Canadiens d'origine africaine et de mettre en valeur leurs contributions à l'histoire et à la culture du Canada depuis l'arrivée de Mathieu Da Costa, la première personne de race noire connue à s'établir au Canada. De concert avec les bureaux régionaux du **ministère du Patrimoine canadien**, des institutions fédérales et des organismes ethnoculturels et ethnoraciaux, le Programme du multiculturalisme a élaboré plusieurs initiatives pour célébrer cette occasion très spéciale.

De concert avec la *South Asian Family Association* et d'autres membres de la communauté indo-canadienne, le *Theatre* a réuni la collectivité autour d'un procédé théâtral unique visant à encourager la résolution collective de problèmes et l'exploration de stratégies communautaires pour tenter d'enrayer la violence chez les jeunes et de décourager d'autres comportements sociaux négatifs.

En participant à ce projet théâtral interactif, les collectivités touchées par la violence chez les jeunes ont pu faire connaître leurs besoins et élaborer des stratégies favorisant la compréhension interculturelle. Le projet *Here and Now* a stimulé la participation de la population et le dialogue éclairé au sujet des questions liées à la violence chez les jeunes, y compris les répercussions des stéréotypes négatifs. Les représentations ont été vues par un vaste auditoire dans la région de Vancouver, grâce à sa diffusion en ligne et sur les ondes de *Shaw Cable Television*.

À la suite de ce projet, on a élaboré un plan d'action communautaire en se fondant sur les discussions et les interventions des participants lors des représentations qui ont eu lieu à Vancouver et à Surrey. Ces recommandations ont été largement diffusées, permettant aux organismes de services sociaux du Vancouver Lower Mainland d'adopter des mesures concrètes pour donner suite à ces recommandations.

Building Collaborative Partnerships (College of New Caledonia, Vanderhoof, Colombie-Britannique)

Le racisme ne se limite pas aux collectivités ethnoculturelles ou ethnoraciales. Les Premières nations en sont également victimes. Ce projet est venu appuyer un processus de développement communautaire visant à surmonter les tensions raciales historiques et profondes entre la collectivité de Vanderhoof, dans le nord de la Colombie-Britannique, et la Première nation Saikuz, située juste à côté. En réunissant les deux groupes afin d'atteindre un consensus au sujet des activités de développement économique et social à l'échelle locale, le projet a non seulement permis de raffermir les liens entre les collectivités, mais a aussi permis l'élaboration de pratiques exemplaires en matière de partenariats collaboratifs entre les partenaires des Premières nations et les partenaires autres que des Premières nations.

Grâce à ce projet, il existe maintenant un cadre de collaboration entre Vanderhoof et la Première nation Saikuz qui a permis d'améliorer les relations entre les deux communautés.

The Muslim Association of Newfoundland and Labrador (Terre-Neuve-et-Labrador)

Depuis les événements du 11 septembre 2001, on assiste à une montée de l'islamophobie, au Canada comme à l'étranger. Afin de résoudre ce problème actuel, le Programme du multiculturalisme a soutenu les initiatives de la *Muslim Association of Newfoundland and Labrador* visant à organiser des événements interculturels et interconfessionnels dans le but de favoriser la compréhension et de mieux informer la population sur l'Islam.

La *Muslim Association of Newfoundland and Labrador* a tenu des conférences publiques sur le terrorisme, la charia et les stéréotypes les plus communs à l'égard de l'Islam. Plusieurs centaines de personnes ont participé à chaque événement. Les médias ont présenté des reportages sur chacune de ces conférences, en plus de réaliser des entrevues exclusives qui ont permis d'étendre la portée du dialogue au grand public. L'Association a également organisé des visites éducatives de la mosquée de St. Johns à l'intention de professeurs et de leurs étudiants.

Grâce à l'appui du Programme du multiculturalisme, la *Muslim Association of Newfoundland and Labrador* a assumé un rôle de leader au sein de sa communauté en réunissant différents groupes confessionnels autour d'une même table. L'Association s'est également adressée aux médias en ce qui concerne la participation sociale et l'intégration, de même que la contribution des musulmans à la diversité culturelle de Terre-Neuve-et-Labrador.

Un sentiment d'appartenance (Association canadienne pour les Nations Unies)

Les frontières, qu'elles soient entre les villes, les provinces ou les pays, n'arrêtent pas le racisme. Au Canada, des indigents racistes se produisent d'un océan à l'autre. L'objectif de ce projet, mis de l'avant par l'Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU), est de promouvoir la diversité et de lutter contre le racisme dans toutes les collectivités du pays. Le projet a permis de mettre sur pied des plans d'action communautaires dans neuf collectivités (Yellowknife, Kamloops, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Kingston, Montréal, Sackville-Moncton et St. John's). Ces collectivités ont été retenues à la suite de leur participation à un projet de lutte contre le racisme mené par l'ACNU, leur fournissant une occasion de renforcer un réseau déjà établi. Ces centres urbains ont tout d'abord été ciblés parce qu'ils sont plus petits et ne disposent pas des mêmes ressources ou n'ont pas accès aux mêmes initiatives que dans les grands centres comme Montréal et Toronto.

Parmi les autres activités réalisées dans le cadre du projet, on peut noter l'établissement d'un comité d'orientation dans chaque collectivité, l'organisation d'une séance de formation à l'intention des champions afin de présenter le projet, le partage d'information et de pratiques exemplaires, des rencontres annuelles de planification avec des partenaires locaux et la création de matériel didactique à l'usage de la population.

Des rencontres communautaires ont eu lieu dans les neuf collectivités ciblées, et les jeunes de ces villes ont pu examiner ensemble les défis auxquels ils sont confrontés chaque jour. Ils ont fait un pas dans la bonne direction en recommandant l'importance de promouvoir la diversité, de lutter contre le racisme et de participer activement à la vie communautaire. À la suite de ce projet, les collectivités participantes joueront un rôle important dans la promotion d'une société inclusive, où la diversité est comprise, appréciée et respectée.

Here and Now: A Forum Theatre Project (Headlines Theatre, Vancouver/Surrey, Colombie-Britannique)

Il est important d'amener les jeunes à s'engager, surtout ceux qui sont racisés ou marginalisés, afin de prévenir leur exclusion et leur radicalisation. La population et les médias sont de plus en plus sensibilisés au problème de la criminalité et de la violence chez les jeunes en Colombie-Britannique. Dans le but de prendre part à la résolution de ce problème, le *Headlines Theatre* s'est engagé auprès de la communauté indo-canadienne afin de mettre sur pied un projet théâtral qui rejoindrait plus de personnes que les manchettes des médias. Le projet a réuni une troupe de théâtre novatrice et les leaders de la collectivité qui travaillaient directement avec les victimes de violence.

Jours de prière

Selon la tradition judéo-chrétienne, le dimanche est le premier jour d'une semaine de sept jours, et correspond également au jour auquel la plupart des chrétiens assistent à la messe.

Le vendredi est jour de prière dans les mosquées pour les musulmans.

Le jour de repos hebdomadaire dans la religion juive est le Shabbat (ou sabbat), il commence le vendredi, peu avant le coucher du soleil et se poursuit jusqu'à samedi, après la tombée de la nuit.

Dans la doctrine bouddhiste, il n'y a pas de jour précis où les fidèles doivent se rendre au temple pour prier. Les hindouistes sont nombreux à faire des prières quotidiennes et ils ne se rendent pas au temple au cours d'une journée particulière de la semaine. Les hindouistes, tout comme les bouddhistes, se rendent au temple à l'occasion de diverses fêtes religieuses.

comment fonctionner dans le système d'éducation postsecondaire. Les participants ont également reçu des conseils sur la manière de concilier les attentes traditionnelles de leurs parents avec la vie au sein de la société canadienne moderne, de même que sur la façon de contrer les stéréotypes véhiculés par les médias, ainsi que le racisme à mots couverts. Parmi les recommandations formulées à la suite de la conférence, et sur lesquelles le *Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick* se penche présentement, on trouve l'organisation de trois forums pour les jeunes appartenant à des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux, la création d'un réseau de communication électronique, l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de mentorat et la formation d'un Comité de la jeunesse multiculturelle du Nouveau-Brunswick.

Community Approaches to Combating Racism (John Humphrey Centre for Peace and Human Rights, Edmonton, Alberta)

La discrimination en milieu de travail constitue un problème d'envergure locale, nationale et internationale. Le racisme en milieu de travail peut devenir un obstacle à la pleine intégration économique et sociale des nouveaux immigrants. En Alberta, le racisme est devenu un problème plus important avec l'arrivée de plus en plus d'immigrants pour combler les besoins en matière de main-d'œuvre.

Pour contrer ce phénomène, le *John Humphrey Centre for Peace and Human Rights* a dirigé une initiative communautaire visant à rassembler des intervenants clés de divers horizons pour discuter de la question du racisme en milieu de travail. Les milieux d'affaires, les syndicats et les groupes communautaires, les fournisseurs de services, de même que les administrations municipales et le gouvernement provincial ont élaboré une stratégie à plusieurs volets conçue pour faire échec au racisme en milieu de travail. Cette stratégie prévoit notamment une sensibilisation aux différences culturelles, l'élaboration de lignes directrices et des occasions de dialogue pour les employeurs et les employés.

Le projet a permis de déterminer des outils pour les employeurs et des stratégies pour effectuer des changements. Grâce à cette initiative, les employeurs se sont montrés plus ouverts à la discussion et à la collaboration, au fur et à mesure qu'ils comprenaient mieux les questions touchant le racisme, et plus enclins à chercher des moyens novateurs et durables de favoriser l'inclusion et de garantir l'accès égal aux ressources sociales, culturelles et économiques en milieu de travail. Ce projet pourrait servir de modèle aux autres communautés de l'Alberta en ce qui a trait à la lutte au racisme en milieu de travail.

Équitas (Montréal, Québec)

La compréhension interculturelle devient de plus en plus importante dans les grands centres urbains, là où la population est la plus diversifiée. Dans le cadre d'une initiative lancée il y a trois ans, *Équitas* a travaillé en étroite collaboration avec la Ville de Montréal afin de réaliser un projet novateur de formation des employés municipaux sur les droits de la personne. Ces partenaires ont élaboré des documents axés sur des activités et des documents didactiques sur les droits de la personne à l'intention des employés municipaux assignés à des centres de jour dans les 19 arrondissements de la ville. Ce projet constitue la phase finale de cette initiative, permettant ainsi d'assurer la continuité des engagements pris par la Ville de Montréal en ce qui concerne la promotion de relations interculturelles harmonieuses et l'adaptation de ses politiques, de ses programmes et de ses services à la réalité et aux exigences d'une population cosmopolite.

Fort du succès remporté par ce projet, *Équitas* a mis sur pied un programme dont l'objectif est de travailler en collaboration avec des municipalités d'un bout à l'autre du Canada pour mettre en œuvre des stratégies durables visant à promouvoir l'intégration, les droits de la personne, la non-discrimination, le multiculturalisme et la résolution pacifique des conflits. Une conséquence directe de cette initiative est que les élèves du primaire et du secondaire de l'île de Montréal sont davantage sensibilisés aux questions liées à la diversité ethnoculturelle et ethnoraciale dans la société québécoise et plus respectueux des différences entre les individus et de la contribution de chacun à la collectivité. (2) plus est, les employés de la Ville de Montréal qui gèrent des activités axées sur les jeunes ont reçu une formation sur la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle et ethnoraciale dans le cadre de l'élaboration de leurs programmes et de leurs services, et de la formation de leur personnel de première ligne.

Grâce à la nomination des champions du multiculturalisme, les présentations des institutions fédérales sont plus complètes et pertinentes en ce qui concerne le Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien et le niveau d'engagement à l'égard des questions liées au multiculturalisme est plus élevé.

Secteur prioritaire IV

ENCOURAGER LA PARTICIPATION DES COMMUNAUTÉS ET DU GRAND PUBLIC À UN DIALOGUE ÉCLAIRÉ ET À L'ADOPTION DE MESURES SOUTENUES POUR LUTTER CONTRE LE RACISME

Bien que le modèle canadien en matière de multiculturalisme soit reconnu à l'échelle internationale, il n'est pas parfait. En dépit d'une législation solide pour appuyer le multiculturalisme au Canada, à l'échelle nationale et internationale, on est encore témoin de racisme et de discrimination raciale partout au pays, que ce soit à l'école, en entreprise, au travail, dans les institutions publiques et dans la collectivité en général. Le Programme du multiculturalisme finance des projets communautaires et des activités d'information et de sensibilisation de la population afin de lutter contre le racisme au Canada. Les initiatives, projets et programmes suivants ne représentent qu'une partie des efforts déployés à cet effet dans le cadre du Programme en 2005-2006.

Tolerance.ca (Québec)

Comme la population du Canada est de plus en plus diversifiée, les Canadiens et les Canadiennes devront pouvoir accéder à de l'information sur cette société en plein essor qui est la leur. *Tolerance.ca* est un magazine Web mis sur pied par un groupe de professionnels s'intéressant au concept de la tolérance au sein d'une société moderne. Le site vise à améliorer les connaissances de la population au sujet des grands principes démocratiques sur lesquels est fondée la tolérance et offre un contenu varié, notamment des nouvelles, des documents de référence et des documents de discussion, afin de stimuler la réflexion et le dialogue sur des questions liées à la tolérance et à la diversité, surtout de la part de professeurs et de leurs étudiants.

Au cours des trois dernières années, *Tolerance.ca* a produit une série de documents sur la diversité des valeurs et des croyances religieuses dans les collèges et les universités du Québec et du Canada. En coopération avec des experts œcuméniques, des journalistes spécialisés en éducation ont rédigé cinq articles pouvant être consultés en ligne par les professeurs et les étudiants. Le groupe a également organisé deux séances de discussion publiques sur des valeurs religieuses et des questions connexes auxquelles 120 personnes ont participé, et qui ont fait l'objet d'une couverture médiatique importante, en particulier par Radio-Canada.

Le nombre de visites effectuées sur le site révèle une grande utilisation par les professeurs et les étudiants québécois, canadiens et étrangers. La plupart des moteurs de recherche spécialisés en éducation, des organismes religieux et des intervenants s'intéressant au dialogue œcuménique font référence au site Web (www.Tolerance.ca). Grâce à ce projet, les professeurs de collèges et d'université ont accès à de la documentation qui brosse un portrait fidèle de la situation démographique actuelle au Québec. Le projet permet aux professeurs et aux étudiants d'aborder les questions touchant la diversité culturelle et religieuse au sein de la société canadienne et québécoise, et permet aux étudiants et à la population en général d'avoir accès à un site Web où ils peuvent trouver des références en matière de diversité ethnoculturelle, ethnoraciale et religieuse.

S'unir pour le changement (Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick)

Les jeunes appartenant à des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux doivent participer activement à la résolution des nombreux problèmes qui touchent notre société en perpétuelle évolution et à la définition de leur rôle au sein de cette société. Pour ce faire, le *Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick* a organisé une conférence importante intitulée *S'unir pour le changement : Conférence jeunesse du Nouveau-Brunswick 2006*, à Fredericton en février 2006. Plus de 120 jeunes immigrants ou membres d'une minorité visible et provenant des quatre coins de la province ont participé à cette conférence. Elle leur a permis d'améliorer leurs aptitudes à résoudre des problèmes et à comprendre les mécanismes sociaux par lesquels ils pourront aborder les difficultés de la vie quotidienne sous un nouvel angle, de discuter des obstacles en matière d'emploi, d'obtenir de l'information pratique sur des stratégies d'emploi, ainsi que d'apprendre

Fêtes du Nouvel an, selon différents calendriers

Bien que le présent rapport annuel porte sur les activités de l'exercice 2005-2006, ce qui suit concerne l'année civile 2007.

1^{er} janvier 2007 Le premier jour de l'année du calendrier grégorien, un calendrier solaire utilisé depuis 1582 par les Églises chrétiennes occidentales, à la suite d'une réforme apportée au calendrier julien. Le calendrier grégorien est utilisé partout dans le monde.

14 janvier 2007 Le premier jour de l'année pour les personnes qui utilisent le calendrier julien, un calendrier solaire qui a d'abord été utilisé à Rome, en 44 avant l'ère chrétienne. Le calendrier julien révisé est utilisé par les Églises orthodoxes orientales.

20 janvier 2007 Le premier jour du mois de Mouharrem correspond au Nouvel an du calendrier musulman. Il change chaque année parce qu'il est déterminé en fonction du calendrier lunaire qui compte approximativement 354 jours.

18 février 2007 Nouvel an chinois, vietnamien et coréen. La date du Nouvel an correspond le plus souvent à la deuxième nouvelle lune, après la première journée de l'hiver. L'année 2007 est celle du Cochon.

14 mars 2007 Jour de l'An du calendrier Nanakshahi, un calendrier solaire. Pour les sikhs, ce calendrier a remplacé officiellement le calendrier Bikarami en 2003.

19 mars 2007 Le jour du Bikarami Samvat marque le jour de l'An pour les personnes qui utilisent le calendrier Bikarami. Par tradition, les hindouistes utilisent ce calendrier qui respecte le cycle lunaire. Des ajustements récurrents sont apportés aux fins d'harmonisation aux années solaires.

21 mars 2007 Le Naw Ruz (ou Norouz) est le premier jour de l'année du calendrier Fasili. On célèbre cette fête le premier jour du printemps. Dans certains cas, la fête est célébrée au moment de l'équinoxe de printemps, soit le 20^e, le 21^e ou encore le 22^e jour du mois de mars.

14 avril 2007 Le jour de l'An du calendrier national indien (ère Saka), qui comprend les fêtes religieuses et culturelles des Cinghalais, des Indiens, des Birmanes, des Cambodgiens, des Laotiens et des Thaïlandais.

13 et 14 septembre 2007 Le Roch Hachanah. Nouvel an juif, commence au coucher du soleil, le premier jour. Le calendrier juif est un calendrier lunaire comprenant 12 ou 13 mois, et auquel des ajustements récurrents sont apportés aux fins d'harmonisation avec l'année solaire.

(Source : « Multifaith Calendar 2007: Expressions of Hope » The Multifaith Action Society of BC, 2006.)

promouvoir les principes du multiculturalisme dans les politiques, les programmes et la prestation de services fédéraux, le Programme du multiculturalisme a mis sur pied le Réseau des champions du multiculturalisme au cours de l'été de 2005. L'objectif est l'adoption totale du multiculturalisme au sein du gouvernement par la nomination de champions du multiculturalisme. Il y a actuellement près de 100 champions dans les 130 institutions fédérales qui ont des obligations en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Les champions du multiculturalisme jouent un rôle de leadership à titre d'agents du changement dans leur lieu de travail en insistant sur l'importance du multiculturalisme, en aidant à mieux comprendre le principe du multiculturalisme et la Loi canadienne sur le multiculturalisme et en mettant l'accent sur leur pertinence dans l'élaboration de politiques, de programmes et de pratiques au sein de leur institution.

Secteur prioritaire III

AIDER LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES À INTÉGRER LE PRINCIPLE DE LA DIVERSITÉ DANS LE CADRE DE L'ÉLABORATION DE LEURS POLITIQUES, DE LEURS PROGRAMMES ET DE LEURS SERVICES

Les institutions publiques fédérales doivent refléter la population changeante du Canada si elles veulent servir le peuple canadien de manière adéquate. Au cours de la dernière année, le Programme du multiculturalisme a incité les institutions fédérales à mieux refléter la diversité de la société canadienne et à offrir des services et des programmes qui respectent et valorisent les différences culturelles des Canadiens et des Canadiennes. Voici certains moyens pris dans le cadre du Programme du multiculturalisme pour aborder ce problème en 2005-2006.

L'application du projet Web pour tous pour surmonter les obstacles culturels et linguistiques (La *African Canadian Disability Community Association* et la Faculté de l'éducation de l'Université du Manitoba)

Certains membres de notre société font face à de multiples obstacles lorsqu'il s'agit d'accéder à des services publics : par exemple, une personne handicapée d'une communauté ethnoculturelle ou ethnolinguistique pourrait faire face à plus d'un obstacle à la fois. Afin de s'attaquer à ce problème, la *African Canadian Disability Community Association*, en collaboration avec la Faculté de l'éducation de l'Université du Manitoba, a mis en œuvre le projet Web pour tous. Le Programme du multiculturalisme et *Industrie Canada* ont financé ce projet conjointement.

L'objectif du projet était de veiller à ce que les sites du Programme d'accès communautaire (PAC) soient pleinement utilisés par les membres handicapés des communautés ethnolinguistiques et ethnoculturelles. Le PAC est une initiative du gouvernement du Canada administrée par *Industrie Canada* qui vise à fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un accès public abordable à Internet et à leur permettre d'acquiescer les capacités nécessaires pour l'utiliser de façon efficace. On trouve dans les sites du PAC de l'information sur l'emploi, l'apprentissage, l'intégration communautaire et les autres possibilités économiques et sociales. Dans le cadre du projet Web pour tous, on a fourni une formation et une technologie adaptée afin d'améliorer l'accessibilité et les compétences culturelles des sites du PAC d'un bout à l'autre du pays. La formation en matière de diversité a été élaborée et sera accessible aux développeurs des sites du PAC qui désirent examiner les stratégies pour mieux servir les membres handicapés des communautés ethnolinguistiques et ethnoculturelles. En tenant compte à la fois du multiculturalisme et de l'incapacité, ce projet a permis d'examiner les multiples obstacles rencontrés par une partie particulièrement vulnérable de la population canadienne. Entre autres résultats de ce projet, des membres handicapés des communautés ethnolinguistiques et ethnoculturelles ont maintenant un meilleur accès à de l'information et à un soutien qui peuvent faciliter leur pleine participation à la société canadienne. Les personnes qui visitent les sites du PAC pourront faire preuve de plus d'autonomie et d'habileté pour se trouver un emploi, établir des réseaux et participer plus activement à la vie publique.

Table ronde transculturelle sur la sécurité

La Table ronde transculturelle sur la sécurité est l'un des éléments de la politique canadienne sur la sécurité nationale. Elle a été mise sur pied pour favoriser le dialogue à long terme entre les diverses communautés ethnoculturelles et ethnolinguistiques et le gouvernement du Canada. La Table ronde se penche sur des sujets associés à la sécurité nationale puisqu'ils ont des répercussions sur une société diversifiée.

Le Programme du multiculturalisme contribue sans cesse à l'établissement d'une orientation pour la Table ronde et à soutenir ses activités d'action directe en fournissant connaissances et expérience par la participation des diverses communautés.

Réseau des champions du multiculturalisme

Bien que la politique canadienne de multiculturalisme soit fondée sur une base législative solide, ses principes et pratiques n'ont pas toujours été pleinement adoptés ou appliqués par l'ensemble des institutions fédérales. Afin de

Capacity Canada (*British Columbia Internationally Trained Professionals Network* et *Policy Roundtable on Mobilizing Professions and Trades in Ontario*)

Le Programme du multiculturalisme contribue à résoudre l'important problème de la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Le Programme permet aux professionnels formés à l'étranger de mieux déterminer les obstacles auxquels ils font face et de développer des solutions proposées. La reconnaissance des titres de compétences étrangers est perçue comme une étape critique vers l'intégration économique des nouveaux immigrants.

Le Programme du multiculturalisme a appuyé le *British Columbia Internationally Trained Professionals Network* ainsi que la *Policy Roundtable on Mobilizing Professions and Trades in Ontario* dans leurs efforts pour établir et renforcer les réseaux de professionnels formés à l'étranger partout au Canada. Grâce à la création de réseaux d'un bout à l'autre du pays, les professionnels formés à l'étranger unissent leur voix en ce qui concerne les problèmes liés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers, l'amélioration de l'accès aux possibilités d'emploi et les stratégies en matière d'établissement et de marché du travail. Ils sont donc en meilleure position pour influencer le changement.

En 2005-2006, des réseaux de professionnels formés à l'étranger ont été créés en Alberta et en Nouvelle-Écosse. En Alberta, les professionnels formés à l'étranger ont évalué les besoins, ont rencontré les intervenants du gouvernement afin de contribuer à l'élaboration des politiques et ont mené des activités de sensibilisation auprès du public relativement à la reconnaissance des titres de compétences étrangers. En Nouvelle-Écosse, le réseau de professionnels formés à l'étranger a joué un rôle clé dans la création de tables rondes multilatérales auxquelles ont participé des médecins, des ingénieurs, des pharmaciens et des enseignants formés à l'étranger. De plus, il a contribué à des changements positifs pour les ingénieurs et les pharmaciens sur le point de recevoir leur licence.

Grâce à ce projet, les professionnels formés à l'étranger d'un bout à l'autre du pays contribuent à l'élaboration de politiques, de programmes et de services qui peuvent apporter des solutions efficaces à la question de la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Modèle visant à améliorer les services de santé mentale pour les Afro-Canadiens (le Centre de toxicomanie et de santé mentale et la Clinique transculturelle de l'Hôpital Jean-Talon à Montréal, Québec)

Ce projet vise à apporter des modifications aux institutions de santé mentale dans le but de les aider à offrir des services adaptés aux besoins et aux réalités de la population afro-canadienne qui comprend les immigrants et les réfugiés du continent africain. Ces derniers trouvent très difficile de participer pleinement à la vie politique, sociale et économique du Canada. Le Centre de toxicomanie et de santé mentale a mis en œuvre ce projet en collaboration avec la Clinique transculturelle de l'Hôpital Jean-Talon à Montréal. Le Programme du multiculturalisme et **Santé Canada** ont financé ce projet conjointement.

Dans le cadre de ce projet, on a procédé à des consultations avec la communauté afro-canadienne et des experts afin de mieux comprendre l'inefficacité des services actuels en matière de santé mentale. Pour la prestation de ces services, on ne tenait pas compte des répercussions de la colonisation sur ces groupes de gens ou des expériences de guerre et de racisme qu'ils ont vécues, des expériences qui entraînent des difficultés d'intégration à la société canadienne. Ce projet visait à élaborer une nouvelle approche de traitement pour les institutions afin de mieux comprendre les besoins des Afro-Canadiens.

Ce projet a également permis de distribuer de l'information au public afin qu'il puisse mieux comprendre les besoins et les réalités des Afro-Canadiens en matière de maintien de la santé mentale et de traitement.

Parmi les résultats de ce projet, on compte toute la documentation sur les expériences de racisme et les obstacles en matière d'emploi et d'avancement que vivent et que doivent surmonter les travailleurs sociaux membres de minorités visibles à Toronto. On comprend maintenant également mieux la discrimination systémique au sein du secteur des services sociaux. Cette étude a également donné lieu à la création du *Internationally Educated Social Work Professionals Bridging to Employment and Registration Program*, le tout premier programme de ce genre au Canada, lequel est dispensé à l'Université Ryerson.

Prix du Canada et Prix du multiculturalisme

Les sociétés de radiodiffusion au Canada n'ont pas toujours abordé de façon adéquate la réalité de la diversité canadienne. Comme dans les autres domaines professionnels, les membres des collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales considèrent qu'il est difficile de s'identifier à la radiodiffusion canadienne, et ce, depuis longtemps. Le ministre responsable du multiculturalisme a créé le Prix du Canada et le Prix du multiculturalisme en 1988. Ce prix récompense l'excellence dans la programmation télévisuelle en langue française et anglaise qui reflète la diversité culturelle et raciale au Canada.

En 2005-2006, en plus de permettre à l'industrie de la télévision de reconnaître différentes productions, l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision a donné aux lauréats du Prix du Canada et du Prix du multiculturalisme l'occasion de présenter leur œuvre dans le cadre de visionnements et de séminaires présentés à l'échelle nationale. Ces activités avaient été suggérées par les responsables du Programme du multiculturalisme qui ont affirmé que, de toute évidence, le personnel et les artistes membres de minorités visibles sont sous-représentés au sein de l'industrie.

Ce projet a contribué à une programmation télévisuelle au Canada qui reflète plus la diversité culturelle et raciale de sa population. Il a joué un rôle important dans la promotion d'une meilleure compréhension interculturelle chez les Canadiens.

Modèle de vérification en matière d'équité et de diversité pour les cabinets d'avocats (Association du Barreau canadien)

L'adoption de pratiques favorisant la diversité et l'équité en termes professionnels pratiques constitue toujours un problème pour de nombreuses organisations et institutions. Afin de résoudre ce problème, l'Association du Barreau canadien (ABC) a mis en œuvre un projet d'élaboration d'un modèle de vérification de l'équité et de la diversité. Ce modèle fournit des principes, des lignes directrices et des procédures, et il souligne les difficultés actuelles ainsi que les pratiques exemplaires liées à l'adoption efficace de pratiques en matière d'équité et de diversité au sein des organisations du domaine juridique. L'ABC, les cabinets d'avocats et les associations juridiques peuvent utiliser ce modèle de vérification comme outil pour élaborer de façon plus poussée des initiatives en matière de diversité et d'équité.

L'ABC a organisé des groupes de discussion à l'échelle nationale, lesquels ont démontré qu'il y avait un désir, au sein de la profession juridique, d'avoir des outils et des stratégies pratiques permettant de mettre en œuvre de façon efficace des initiatives sur l'équité et la diversité. Les consultations ont également révélé un intérêt à avoir des points de repère sur la diversité pour l'ensemble de la profession ainsi que pour chaque cabinet et lieu de travail juridique.

Ce projet a permis, entre autres, à la Société hôte de surpasser son objectif de recruter 449 bénévoles parmi les membres des minorités visibles. L'équipe de bénévoles comptait également 283 personnes handicapées et 500 Autochtones. Les bénévoles participaient à tous les aspects des jeux. De plus, les trois organisations principales appuyant les sports au Canada (le Conseil des jeux du Canada, leurs sociétés hôtesses partenaires et **Sport Canada**) ont entrepris les premières démarches vers l'intégration totale de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes dès les premières phases de préparation des manifestations sportives d'envergure au Canada. Par exemple, les organisateurs des Jeux de 2007 au Yukon utilisent la stratégie d'amélioration de la diversité élaborée à Regina.

Grâce à ce projet, la Société hôte a été en mesure de élaborer un plan d'inclusivité de la diversité pour tous les groupes visés par l'équité, en mettant l'accent sur les groupes ethnoculturels et ethnoraux. Ce projet représentait un premier pas concret vers une plus grande inclusion des diverses collectivités du Canada dans la mise en œuvre de manifestations sportives d'envergure au Canada. De nombreux bénévoles des communautés ethnoculturelles et ethnoculturelles ont exprimé leur réelle fierté de participer à cet événement important à Regina ainsi qu'un plus grand sentiment d'appartenance à l'ensemble de la collectivité.

Examiner les obstacles systémiques et individuels auxquels font face les travailleurs sociaux membres des minorités visibles au sein des organismes populaires : un projet communautaire (Access Alliance Multicultural Community Health Centre, Toronto, Ontario)

L'intégration économique des nouveaux immigrants est une question importante pour le Canada. L'Access Alliance Multicultural Community Health Centre de Toronto a mis en œuvre un projet de recherche participatif comparatif, afin d'examiner les obstacles en matière d'emploi que doivent surmonter les travailleurs sociaux membres des minorités visibles formés à l'étranger en comparaison avec les travailleurs sociaux membres de minorités visibles formés au Canada. Le ministère du Patrimoine canadien (Programme du multiculturalisme) ainsi que Ressources humaines et Développement social Canada ont appuyé cette initiative.

Parmi les principales activités, on compte l'examen de la documentation, des sondages ciblés, des entrevues qualitatives et une recherche menée par un groupe de discussion sur l'opinion des travailleurs sociaux membres de minorités visibles, ayant reçu leur éducation tant au Canada qu'à l'étranger, ainsi que celle des employeurs au sein des organisations populaires de services sociaux, des associations professionnelles et des organismes de réglementation. Les conclusions de la recherche ont été distribuées à un large éventail d'intervenants et de réseaux dans le secteur. En général, les conclusions indiquaient que même si les organisations semblent croire qu'elles appliquent les principes d'équité et de justice, ce n'est pas toujours le cas dans la pratique.

Le multiculturalisme est une valeur canadienne fondamentale

Article 1 La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Article 15(1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

Article 27 Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens.

AIDER LES INSTITUTIONS PUBLIQUES À ÉLIMINER LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES À LA DIVERSITÉ DE LA POPULATION

Au fur et à mesure que le paysage démographique du Canada change, les institutions publiques doivent s'adapter afin de mieux soutenir la société diversifiée du Canada. Des changements sont déjà en cours dans le secteur public. Toutefois, d'autres changements sont nécessaires afin d'offrir à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes d'autres occasions de contribuer pleinement à la société canadienne. Voici des exemples de quelques projets pertinents qui ont pris place en 2005-2006 dans le domaine du changement institutionnel.

Diversité au travail : des pratiques prometteuses – Un outil de développement organisationnel (*Immigrant Women's Association of Manitoba*)

Les communautés d'immigrants, et particulièrement les femmes immigrantes, doivent surmonter, et ce depuis longtemps, une foule d'obstacles afin de pouvoir accéder aux services offerts par les organismes de services sociaux et de santé. L'*Immigrant Women's Association of Manitoba* a incité les communautés ethnoraciales et ethnoculturelles ainsi que les organismes de prestation de services à élaborer un outil complet et convivial relatif aux pratiques liées à la diversité pour les organismes de santé et de services sociaux. Cet outil, qui comprend un cadre de pratiques et une liste de pratiques exemplaires, permet de déterminer les avantages et les indicateurs d'une organisation inclusive.

Ce projet regroupait des organismes communautaires, des ministères gouvernementaux et des membres des collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales qui ont examiné ensemble les avantages et les indicateurs des organisations inclusives. Les intervenants ont confirmé le manque d'outils et de soutien. Ce projet a également mis l'accent sur l'importance des organismes qui soutiennent le travail organisationnel qui leur permet de devenir davantage inclusifs.

Par suite de ce projet, trois organismes de santé participants ont commencé à établir un réseau afin de déterminer comment ils peuvent assurer un service équitable à leurs clients des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales. Les organismes participants ont également commencé à utiliser l'outil afin d'évaluer leur propre niveau d'inclusion. Cet outil sert également à des fins éducatives et à apporter des modifications aux politiques et aux pratiques sur le plan organisationnel.

À long terme, les organismes de santé et de services sociaux de Winnipeg seront très motivés et bien outillés pour entreprendre des changements au sein de leur propre organisation, afin de devenir plus sensibles aux communautés raciales, culturelles et linguistiques locales et pour les intégrer davantage. De plus, les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales de Winnipeg s'investiront de façon directe et proactive au sein d'organismes de prestation de services sociaux sur les questions liées aux avantages pour la communauté.

Diversité dans le sport (Jeux du Canada de 2005 à Regina)

Des études indiquent que les immigrants de la première génération sont moins susceptibles que les Canadiens et les Canadiennes établis depuis plus longtemps à participer à des événements communautaires comme des manifestations sportives d'envergure. Comme la croissance démographique future du Canada repose grandement sur l'immigration, cette tendance est perçue comme un problème lorsqu'il faut s'assurer d'un nombre adéquat de bénévoles lors des futurs événements communautaires nationaux. La Société hôte des Jeux de 2005 à Regina a entrepris un projet de changement institutionnel afin de résoudre ce problème. Ce projet pilote visait à élaborer des politiques inclusives qui invitent divers membres de la société canadienne, particulièrement les Autochtones et les membres des communautés ethnoculturelles, à participer davantage à des manifestations sportives d'envergure. Ce projet visait particulièrement à sensibiliser la « Famille des Jeux » (bénévoles des Jeux, administrateurs et personnel de la mission) ainsi que la population canadienne sur l'importance de la diversité au sein de la société canadienne.

L'organisation PROMIS a mené à bien un projet ciblant la communauté d'immigrants du quartier Côte-des-Neiges à Montréal. Cette initiative a été mise sur pied afin de permettre aux participants de se familiariser avec les valeurs, les lois, les règlements et les institutions de la société canadienne et québécoise, et de leur donner l'occasion de participer directement au sein de diverses organisations locales. Ce projet a été mis en œuvre en raison de la très faible participation de la communauté d'immigrants à la vie en société. Il visait à promouvoir la citoyenneté active de cette communauté et à améliorer sa participation communautaire.

Près de 400 personnes ont pris part aux activités, et plus de 90 d'entre elles ont décidé de s'investir dans un organisme de leur choix à titre de bénévole ou de responsable. Grâce aux connaissances et à l'expérience acquises lors des séances d'information et des activités bénévoles sur les valeurs, les lois, les règlements et les institutions, ces personnes se sont intégrées davantage à la collectivité et à leur milieu de travail. À la suite de ce projet, bien que ce ne fût pas l'objectif premier, bon nombre de participants ont trouvé un emploi rémunéré au sein d'une entreprise dans la région métropolitaine de Montréal.

Ce projet a également contribué à accroître la capacité des travailleurs immigrants et des membres des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales qui y prenaient part à améliorer leur niveau de participation à la société canadienne. De plus, ce projet a permis au public, à la communauté et aux organisations privées d'être plus ouverts à la diversité ethnoculturelle et ethnoraciale et de réduire les obstacles économiques et sociaux, un aspect des obstacles systémiques à la pleine participation des membres des communautés ethnoraciales et ethnoculturelles dans la société.

La collectivité philippine et autres milieux : vers une pleine participation au sein d'un Canada multiculturel (*National Alliance of Philippine Women*)

La *National Alliance of Philippine Women* a réuni les membres de la communauté philippine établie au Canada afin d'examiner leurs préoccupations, de développer la capacité de la communauté et de débattre des initiatives qui contribueraient à renforcer leur capacité et leur pleine participation à la société canadienne. Bien qu'il soit principalement destiné aux femmes (65 pour 100) participant au Programme des aides familiaux résidents, de jeunes hommes et des hommes adultes ont également participé à ce projet. Il a été mis en œuvre afin de s'attaquer au problème de faible revenu au sein de cette communauté dont les membres comptent parmi les personnes les plus instruites au Canada. Ce projet avait pour but de débattre des stratégies communautaires visant à supprimer les obstacles économiques et à lutter contre le racisme tel qu'il est vécu par cette communauté, à améliorer l'égalité et les droits fondamentaux des femmes et à favoriser une plus grande participation des jeunes à l'avenir de leur communauté.

Grâce à des réunions, au partage de renseignements et à la recherche communautaire, les organisations qui travaillaient avec les communautés philippines d'un bout à l'autre du Canada comprennent maintenant mieux les divers enjeux qui touchent la communauté. Les organisations ont également examiné leur propre capacité à aborder ces enjeux, particulièrement en ce qui a trait aux obstacles économiques, au racisme et à la participation des femmes et des jeunes. À la suite de ce projet, la communauté philippine du Canada, et plus particulièrement les femmes et les jeunes qui ont participé à ce projet, sera plus en mesure de participer à la société canadienne. La voix de la communauté entière sera entendue dans les institutions populaires et communautaires et au cours des débats qui ont une incidence sur son bien-être. À plus long terme, on améliorera la participation sociale et économique de cette communauté.

RENFORCER LA CAPACITÉ DES MINORITÉS ETHNOCULTURELLES ET ETHNORACIALES À PARTICIPER AU PROCESSUS DÉCISIONNEL PUBLIC

Malgré que la population du Canada se diversifie rapidement, les recherches suggèrent que les minorités ethnoculturelles et ethnoraciales ne participent pas toutes également à la vie en société. Le Programme du multiculturalisme aide les groupes ethnoculturels et ethnoraciaux de façon à ce qu'ils puissent participer pleinement à la société canadienne. Voici quelques initiatives liées à la participation en société financées par le Programme en 2005-2006.

Participation communautaire des communautés ethnoraciales au projet du système scolaire

(*Kitchener Downtown Community Health Centre, Kitchener-Waterloo, Ontario*)

Le Programme dans la région de l'Ontario a financé le *Kitchener Downtown Community Health Centre* dans le cadre d'une initiative visant à aider les familles immigrantes de Kitchener-Waterloo à participer plus activement au processus décisionnel institutionnel en ce qui concerne l'éducation de leurs enfants. Les familles immigrantes nouvellement arrivées trouvent parfois plus difficile de participer à cette activité civique que les familles qui sont déjà établies dans la collectivité depuis plus longtemps.

Dans le cadre de cette initiative, on a organisé des ateliers animés par des bénévoles, afin de renseigner les parents sur la façon de répondre aux besoins de leurs enfants à l'intérieur du système scolaire et de les encourager à participer plus activement et efficacement à l'éducation de leurs enfants. Douze écoles ont pris part à ce projet, de même que les membres de la commission scolaire et les bénévoles qui travaillent dans le milieu scolaire.

Par suite de la mise en œuvre de ce projet, les écoles ont acquis une meilleure compréhension des besoins des enfants immigrants en matière d'éducation, et les parents ont développé une plus grande capacité à participer au système scolaire et au processus décisionnel. Ce modèle pourrait également être utilisé dans d'autres écoles. Les connaissances acquises seront partagées dans le cadre d'un forum public et de séances d'information à l'intention des participants et des partenaires de la collectivité. Les leçons apprises et la documentation seront diffusées à grande échelle afin de tirer le meilleur profit du projet.

Grassroots Youth Collective (Toronto, Ontario)

Le *Grassroots Youth Collective* est un regroupement d'organisations axées sur la jeunesse et diversifiées sur le plan culturel. Ce regroupement se consacre à développer la capacité des organisations axées sur la jeunesse à mieux servir leur collectivité et à défendre les droits des jeunes dans la ville de Toronto. Ce projet a été financé parce que la radicalisation des jeunes représente un problème nouveau important, surtout dans les gros centres urbains, et les efforts déployés pour offrir des activités positives aux jeunes sont importants si l'on veut freiner leur aliénation.

Dans le cadre de ce projet, on a organisé six forums de politiques et une conférence intitulée *Lift by the Boobystraps*. Les discussions étaient axées sur les questions de politiques importantes entourant les jeunes racisés vivant dans des collectivités mal desservies. Parmi les participants, il y avait des jeunes marginalisés, des bailleurs des fonds, des décideurs différents ordres de gouvernement et des intervenants de la collectivité.

Cette initiative a permis, entre autres, de formuler des recommandations aux décideurs de différents ordres de gouvernement, de renforcer la capacité des jeunes racisés d'exprimer leurs préoccupations concernant le manque d'accessibilité aux services et de donner une voix plus crédible au *Grassroots Youth Collective*, un organisme qui a une influence sur les décisions en matière de politiques relatives aux programmes destinés aux jeunes à risque. Cette initiative était essentielle pour répondre à la violence et aux bandes de jeunes sévissant à Toronto.

L'hiver 2005-2006 a constitué un point tournant en ce qui concerne la reconnaissance de l'expérience passée des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales touchées par les mesures de guerre et les restrictions imposées en matière d'immigration.

Malgré le fait que le Canada est reconnu comme l'une des sociétés les plus inclusives et diversifiées du monde, le gouvernement du Canada a pris des mesures qui, bien que conformes à la loi de l'époque, contredisent les valeurs canadiennes auxquelles nous adhérons aujourd'hui. Par exemple, à la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e siècle, les lois et les pratiques d'immigration fondées sur la race empêchaient certains groupes d'immigrants d'entrer au Canada ou limitaient leur entrée au pays. Au cours de la Première et de la Seconde Guerre mondiale, certains membres des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales ont été internés, et on a même saisi la propriété et d'autres biens appartenant à bon nombre d'entre eux. Plusieurs membres de ces communautés ont demandé au gouvernement du Canada de reconnaître leur expérience, ils ont présenté des demandes au gouvernement du Canada afin que ce dernier reconnaisse leur expérience, et en réponse à leurs demandes, le gouvernement a lancé une série de consultations avec ces communautés.

Se fondant sur ces consultations, le 22 juin 2006, le Premier ministre Harper, au nom du gouvernement du Canada, a présenté des excuses officielles aux immigrants chinois pour la taxe d'entrée qui leur a été imposée. Comme mesure de reconnaissance, le gouvernement a offert des paiements symboliques à titre gracieux aux immigrants chinois vivants qui ont payé la taxe d'entrée, ainsi qu'aux conjoints des personnes aujourd'hui décédées qui ont dû payer la taxe d'entrée. Ces paiements visent à appuyer les excuses présentées pour la taxe d'entrée imposée à la communauté chinoise et à permettre à celle-ci de tourner la page. Le **ministère du Patrimoine canadien** continuera à élaborer les paramètres du Programme de reconnaissance historique pour les communautés et du Programme national de reconnaissance historique pour les communautés.

Le Programme de reconnaissance historique pour les communautés permettra de financer les projets de commémoration et de sensibilisation communautaires admissibles visant à faire connaître les mesures de guerre et/ou les restrictions imposées aux communautés ethnoculturelles et ethnoraciales en matière d'immigration. Le programme vise à souligner les contributions de ces communautés à l'édification du Canada et à sensibiliser les Canadiens aux expériences et aux contributions historiques.

Le Programme national de reconnaissance historique permettra d'accorder un financement pour les initiatives fédérales élaborées en partenariat avec des intervenants en vue de commémorer les expériences historiques des communautés touchées et de sensibiliser la population canadienne, en particulier les jeunes, à leur sujet. Il vise à souligner et à commémorer les contributions de communautés ethnoculturelles et ethnoraciales, le gouvernement veut s'assurer que des pratiques semblables ne se répèteront pas. Le fait de reconnaître les expériences historiques et de sensibiliser davantage la population au moyen du Programme de reconnaissance historique contribuera à renforcer le sentiment d'appartenance de toutes les communautés du Canada, et soulignera les contributions de ces dernières à l'édification du Canada.

Le Rapport annuel de 2006-2007 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien présentera en détail les principales réalisations accomplies sous les auspices des deux programmes de reconnaissance historique.

(Source : Calgary Herald, 23 juin 2006)

Mary Mah, une immigrante qui a dû payer la taxe d'entrée, vivant à Calgary, s'est rendue à Ottawa afin d'entendre, en personne, l'annonce du Premier ministre faite le 22 juin. Mme Mah avait les larmes aux yeux lorsqu'elle a entendu les excuses au Parlement. À l'âge de trois ans, elle est devenue l'une des dernières immigrantes à devoir payer une taxe d'entrée; son père avait dû payer 1 000 \$ pour qu'elle et sa mère puissent entrer au Canada. Maintenant âgée de 86 ans, Mary Mah a affirmé que, bien qu'il soit impossible d'effacer la peine et la misère vécues par tant de gens, ces excuses mettent un baume sur toute cette souffrance. « C'est le jour que nous attendions tous depuis si longtemps », a-t-elle déclaré à Ottawa. « Maintenant, nous sommes réellement Canadiens. »

Cadre législatif du multiculturalisme au Canada

Le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien contribue à créer une société inclusive et participative. Les politiques et programmes du Ministère visent, entre autres, à encourager la participation à la vie communautaire, favoriser la citoyenneté active et renforcer les liens qui unissent les Canadiens et les Canadiennes. Le Programme du multiculturalisme soutient ces objectifs en remplissant son mandat de préserver et d'améliorer les contextes multiculturels des Canadiens et des Canadiennes. Le mandat du Programme repose sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et est, de plus, appuyé par d'autres lois, notamment la *Loi sur la citoyenneté canadienne*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Canada a également ratifié plusieurs conventions internationales qui soutiennent ses valeurs fondamentales, dont la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*.

Les quatre secteurs prioritaires du Programme du multiculturalisme

Voici les quatre secteurs prioritaires du Programme du multiculturalisme :

- Renforcer la capacité des minorités ethnoculturelles et ethnoraciales à participer au processus décisionnel public (participation civique).
- Aider les institutions publiques à éliminer les obstacles systémiques à la diversité de la population (changement institutionnel).
- Aider les institutions fédérales à intégrer le principe de la diversité dans le cadre de l'élaboration de leurs politiques, de leurs programmes et de leurs services (changement institutionnel fédéral).
- Encourager la participation des communautés et du grand public à un dialogue éclairé et à l'adoption de mesures soutenues pour lutter contre le racisme (lutte contre le racisme et la haine, compréhension interculturelle).

Le Programme du multiculturalisme est exécuté à l'échelle nationale et régionale par l'entremise de l'administration centrale, de 5 bureaux régionaux et de 23 points de service d'un bout à l'autre du Canada. Il existe un partenariat entre le Programme et un large éventail d'intervenants, dont d'autres institutions fédérales, d'autres ordres de gouvernement, des organisations non gouvernementales, des organisations religieuses, ethnoculturelles, raciales et communautaires, des établissements d'enseignement et des organisations internationales. Les responsables du Programme tentent de promouvoir une citoyenneté active et la participation à la vie communautaire au Canada chez les collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales, de raffermir les liens entre les Canadiens et les Canadiennes au moyen de la recherche et de consultations avec des groupes d'intervenants et des membres du grand public et d'appuyer des projets auxquels participent d'autres institutions fédérales et groupes communautaires. En raison des liens entre le Programme du multiculturalisme et plus de 450 organisations ethnoculturelles et ethnoraciales, ce programme peut très bien constituer un point de liaison et jouer un rôle essentiel au sein du gouvernement fédéral en ce qui concerne des enjeux relatifs aux collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales, aux minorités visibles et aux nouveaux arrivants.

Dans le domaine de la recherche et de la politique, le Programme du multiculturalisme bénéficie du précieux travail accompli dans le cadre du projet Metropolis, un forum de recherche et de politique internationale dans le cadre duquel on explore les obstacles à la participation culturelle, sociale et économique auxquels font face les Canadiens et les Canadiennes qui vivent ici ou qui sont arrivés récemment au pays. En 2005-2006, les responsables du Programme ont organisé des ateliers pour la Dixième Conférence internationale Metropolis qui s'est tenue à Toronto et la Huitième Conférence nationale Metropolis qui s'est tenue à Vancouver.

En tant que premier pays à adopter une politique officielle sur le multiculturalisme, le Canada est souvent appelé à partager son expertise avec d'autres pays. Chaque année, les responsables du Programme du multiculturalisme rencontrent des délégations internationales afin de discuter de l'approche du Canada à l'égard du multiculturalisme. En 2005-2006, le Canada a accueilli des délégations de la Chine, du Danemark, de l'Égypte, du Luxembourg, de la Norvège et de la Russie.

Les responsables du Programme du multiculturalisme sont également appelés à représenter le Canada dans le cadre de forums internationaux liés au multiculturalisme. En 2005-2006, un représentant du Programme, sur invitation de l'ambassade du Canada en Italie, a pris part à de nombreux événements, afin de discuter de l'approche canadienne à l'égard du multiculturalisme et du rôle du gouvernement du Canada, plus particulièrement du Programme du multiculturalisme, en ce qui a trait à l'élimination des obstacles à la participation civique. Les représentants du Programme ont également formé un groupe latéral lors de la Réunion annuelle sur la mise en œuvre des engagements concernant la dimension humaine de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe.

LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME CANADIEN

Multiculturalisme : Une réalité canadienne

En tant que nation établie par des immigrants et caractérisée par sa diversité démographique, le Canada préconise le multiculturalisme comme une valeur canadienne fondamentale. Depuis le début de la colonisation, chaque vague d'immigrants a amené diverses langues, cultures et croyances au Canada, et chaque groupe d'immigrants a ensuite apporté d'importantes contributions sur les plans économique, social et culturel.

Le recensement de **Statistique Canada** indique que le taux de naissance au pays a baissé. On devra bientôt compter sur l'immigration pour accroître la population et le marché du travail au Canada. Bien que les premiers immigrants soient venus principalement d'Europe, les immigrants dernièrement entrés au pays viennent principalement d'Asie, d'Afrique et du Moyen-Orient. On prévoit que d'ici 2017, un Canadien sur cinq sera membre d'une minorité visible.

« DEPUIS SA NAISSANCE, LE CANADA RASSEMBLE DES INDIVIDUS D'ETHNIQUES ET DE RELIGIONS DIVERSES VENUS ICI DANS LA QUÊTE D'UN BUT COMMUN — BÂTIR UN PAYS PACIFIQUE ET PROSPÈRE PROFONDEMENT ATTACHÉ AU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES. »

— Le Premier ministre Stephen Harper, le 23 octobre 2006

Le multiculturalisme constitue une valeur fondamentale de la société canadienne et du gouvernement du Canada. Le multiculturalisme est une politique d'intégration visant à aider les gens à surmonter les obstacles raciaux, ethniques, culturels ou religieux. Le Programme du multiculturalisme est l'un des moyens utilisés par le gouvernement fédéral pour atteindre les objectifs de sa politique sur le multiculturalisme.

- En 2005, **Statistique Canada**, en collaboration avec le **ministère du Patrimoine canadien**, a effectué une projection démographique des minorités visibles et religieuses pour 2017, année qui correspond au 150^e anniversaire de la Confédération canadienne. Voici les projections pour 2017 citées dans l'étude :
- Le Canada aura une population totale de 33 à 36 millions de personnes, dont 6,4 à 8,5 millions seront membres de minorités visibles. À titre de comparaison, en 2001, la population du Canada atteignait 30 millions, dont quatre millions étaient membres de minorités visibles.
 - La moitié des membres des minorités visibles — de 3,2 à 4,4 millions — sera composée de personnes de l'Asie du Sud ou d'origine chinoise, suivis par 1 à 1,2 million de Noirs.
 - Le nombre d'adhérents à des religions orientales et au judaïsme augmentera. Par exemple, on estime que 4,1 pour 100 à 4,9 pour 100 de la population canadienne sera musulmane (de 1,2 à 1,7 million de personnes).
 - Les minorités visibles à Toronto et à Vancouver représenteront la moitié de la population.

LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME CANADIEN

partir
un



Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Finaliste de l'Ontario :
Catégorie d'âge de 15 à 18 ans

Jeni Young
Âge : 17 ans
Newmarket (Ontario)

En 1988, le Canada a proclamé la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, devenant ainsi le premier pays du monde à promouvoir une loi sur le multiculturalisme. La *Loi* réaffirme clairement que le multiculturalisme constitue une valeur fondamentale de la société canadienne et du gouvernement du Canada. Elle stipule notamment que les institutions fédérales doivent respecter les valeurs durables de respect, d'équité et d'égalité à l'égard des membres des divers groupes. La *Loi* aide à protéger les droits de chaque Canadienne et de chaque Canadien, favorise la pleine participation de tous les membres de la société, souligne le patrimoine diversifié du Canada et reconnaît les vastes contributions de tous les Canadiens sans égard au contexte ethnique, racial, religieux et linguistique.

La *Loi* exige que les organismes fédéraux intègrent la sensibilisation aux réalités culturelles et répondent aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de toutes les origines dans leurs programmes, leurs politiques et leurs services. Le Programme du multiculturalisme du **ministère du Patrimoine canadien** joue un rôle clé en ce qui concerne l'appui aux institutions fédérales, afin de promouvoir les principes du multiculturalisme au sein de leur organisation respective.

En vertu de cette *Loi*, les ministères et organismes fédéraux ainsi que les sociétés d'État doivent présenter un rapport annuel sur leurs initiatives visant à préserver et à promouvoir une société multiculturelle. Le présent document fait état des progrès accomplis par ces organismes en 2005-2006.

Le présent rapport est divisé en trois grandes parties :

Partie I

La partie I présente les grandes réalisations du **ministère du Patrimoine canadien** dans le cadre du Programme du multiculturalisme et décrit comment le Programme permet de promouvoir les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et de soutenir les institutions fédérales dans les efforts qu'elles déploient pour appliquer la *Loi* et promouvoir une société équitable et respectueuse. Cette partie n'est aucunement exhaustive. Elle ne vise qu'à fournir des exemples des types d'activités accomplies dans le cadre du Programme du multiculturalisme.

Partie II

Dans la partie II, on présente d'abord un résumé des statistiques sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* ainsi qu'un aperçu de certaines initiatives mises en œuvre par des institutions fédérales, afin d'appuyer la *Loi* dans leurs politiques, leurs programmes et la prestation de leurs services. Bien que 98 institutions fédérales aient déposé des présentations élaborées, seuls quelques exemples sont fournis pour chaque partie liée à l'obligation de rendre compte précisée par la *Loi*.

Partie III

La partie III décrit certaines des pratiques exemplaires appliquées dans trois programmes fédéraux dans le cadre desquels on a adopté des stratégies novatrices afin d'honorer l'esprit de la *Loi*.





Message du Secrétaire d'Etat (Multiculturalisme et Identité canadienne)



Au cours des derniers mois, j'ai multiplié les rencontres aux quatre coins du pays avec des Canadiens et Canadiennes de tous les horizons. Chaque fois, je suis ressorti de ces rencontres impressionné par le respect qu'ils vouent à la diversité et par leur volonté commune d'édifier un Canada meilleur.

Partout, du nord au sud, de l'est à l'ouest, les citoyens de ce pays sont fiers de vivre dans une société pluraliste où leur langue, leur religion, leurs origines ethniques ou leur race ne sont pas des obstacles à la pleine participation à la vie civique.

Cependant, nous savons tous que notre société n'est pas parfaite et que certains problèmes demeurent. En consultant ce rapport, vous pourrez découvrir les efforts entrepris au cours des 12 derniers mois par le ministre du Patrimoine canadien et l'ensemble de l'appareil fédéral pour répondre aux besoins de cette population des plus diversifiée.

Vous constaterez également que le nouveau gouvernement du Canada est fermement engagé à faire en sorte que tous les citoyens puissent participer pleinement à la vie politique, économique et culturelle du Canada.

En tant que nouveau secrétaire d'Etat au Multiculturalisme et à l'Identité canadienne, j'entends travailler avec diligence pour que notre pays soit plus que jamais un modèle d'ouverture et de cohésion dans ce monde où les échanges entre les cultures foisonnent. Il importe que nous offrions aux Canadiens des programmes et des politiques modernes qui sont adaptées à la réalité d'aujourd'hui et qui leur permettent de préserver leurs racines tout en faisant partie intégrante de la société canadienne.

Au cours des prochains mois, j'entends travailler en étroite collaboration avec la ministre du Patrimoine canadien, l'honorable Beverley Oda, pour assurer que tous les Canadiens et Canadiennes puissent s'enrichir mutuellement des divers bagages culturels de leurs concitoyens et constituer ensemble l'une des sociétés les plus diverses, les plus harmonieuses et les plus créatives du XXI^e siècle.

L'honorable Jason Kenney, C.P., député

Comme l'a déclaré le Premier ministre en juin : « Avant que nous puissions nous tourner ensemble vers l'avenir en tant que Canadiennes et Canadiens, nous devons réparer les torts causés par la taxe d'entrée ».

Alors que nous nous souviendrons de ces expériences difficiles, nous devons aussi souligner l'incalculable contribution des immigrants chinois et de leurs descendants à notre pays. Le Canada s'est enrichi grâce à eux.

Le gouvernement a présenté des excuses officielles aux personnes ayant payé la taxe d'entrée puis leur a offert un paiement symbolique *ex gratia*. Des paiements semblables seront aussi versés aux personnes ayant vécu en union conjugale avec une personne, maintenant décédée, qui a payé cette taxe.

Nous avons fait d'importants progrès dans l'ensemble du gouvernement du Canada, tant sur le plan de la mise en valeur que de l'appréciation de la diversité de notre société. De plus, nous avons mené nos efforts en consultation avec les communautés ethnoculturelles. C'est en travaillant ensemble que nous pourrions créer une fonction publique véritablement représentative ainsi qu'une société réellement inclusive. C'est aussi de cette façon que nous pourrions être fiers, en tant que Canadiens, de continuer à vivre dans un pays accueillant.



L'honorable Beverley J. Oda, C.P., députée



Message de la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine

Récemment, le très honorable Stephen Harper, Premier ministre du Canada, a déclaré que l'une des principales caractéristiques qui rassemblent les Canadiens et Canadiennes est leur ouverture.

Cet esprit d'ouverture était présent non seulement dès la première rencontre entre les colons européens et les Premières nations, mais également au fur et à mesure que notre pays a pris forme. Les vagues successives d'immigrants, qui sont venus tout d'abord d'Europe puis des quatre coins du monde, ont constaté à quel point le Canada était une terre d'accueil sans égale où ils pouvaient trouver refuge, de multiples possibilités, la tolérance et un respect incomparable à l'égard de la diversité.



Aujourd'hui, les Canadiens peuvent être fiers dans un pays où la compréhension interculturelle et le respect mutuel sont des valeurs prédominantes.

À titre de ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine, j'entends veiller à ce que ces valeurs rayonnent et soient partagées partout au Canada.

Dans une société démocratique et pluraliste comme la nôtre, il importe que les employés des organismes fédéraux reflètent la population et tiennent compte de sa diversité. Comme ce rapport l'indique, de nombreux ministères et organismes fédéraux ont fait des progrès significatifs en matière de diversité. Ils ont notamment trouvé des moyens novateurs pour répondre aux besoins des Canadiens et Canadiennes de toutes les origines et pour les inciter à participer pleinement à la vie de notre société.

Par exemple, l'Agence du revenu du Canada offre son Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt qui est adapté aux besoins des communautés ethnoculturelles. En formant des bénévoles dans chaque communauté distincte, l'Agence aide des milliers de Canadiens et Canadiennes à surmonter les obstacles linguistiques et culturels pour se conformer aux lois canadiennes et bénéficier d'importants crédits d'impôt, dont ceux pour les enfants. L'Agence a travaillé en collaboration avec le ministère du Patrimoine canadien (qui a financé une partie de ce programme), Ressources humaines et Développement social Canada, l'Agence de la consommation en matière financière du Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.

Même si son programme de commémoration historique existait depuis longtemps, Parcs Canada avait remarqué que seul un faible pourcentage des commémorations portaient sur les contributions des communautés ethnoculturelles. Les dirigeants de cette agence ont donc pris l'initiative de s'adresser directement à ces dernières. En 2005-2006, ils ont rencontré les dirigeants de 14 communautés ethnoculturelles pour les encourager à mettre en candidature des personnes, des lieux ou des événements marquants, ce qui a permis d'augmenter la participation de 50 pour 100.

En juin 2006, le Premier ministre Harper a présenté des excuses officielles à ceux qui ont payé la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois et a exprimé ses profonds regrets pour leur exclusion subséquente. Ce jour a marqué le début du processus de guérison et de réconciliation pour cette communauté qui était attendu depuis longtemps.

LE DÉFI DE L'AFFICHE DE LA FÊTE DU CANADA

Chaque année, les élèves de 18 ans et moins sont invités à participer au Défi de l'affiche de la fête du Canada en concevant une affiche qui illustre la fierté qu'ils ressentent pour leur pays en tant que Canadiens et Canadiennes. Le Défi de l'affiche de 2006 a connu un succès retentissant. Plus de 20 000 jeunes ont présenté leurs affiches qui illustraient le thème *Images du Canada*. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le site Web du Défi de l'affiche à l'adresse suivante :

www.canadianheritage.gc.ca/affiche-poster



Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant national

Sofia Hou

Âge : 14 ans

Ottawa (Ontario)

Les gens d'ici voient notre nation, le Canada, comme un lieu très diversifié et très beau d'un océan à l'autre (*A mari usque ad mare*).

TABLE DES MATIÈRES

1	Message de la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine.....
3	Message du secrétaire d'État (Multiculturalisme et Identité canadienne)
5	Avant-propos
9	Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien
14	Secteur prioritaire I : Renforcer la capacité des minorités ethnoculturelles et ethnoraciales à participer au processus décisionnel public.....
16	Secteur prioritaire II : Aider les institutions publiques à éliminer les obstacles systémiques à la diversité de la population.....
20	Secteur prioritaire III : Aider les institutions fédérales à intégrer le principe de la diversité dans le cadre de l'élaboration de leurs politiques, de leurs programmes et de leurs services.....
22	Secteur prioritaire IV : Encourager la participation des communautés et du grand public à un dialogue éclairé et à l'adoption de mesures soutenues pour lutter contre le racisme
28	Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme
32	L'orientation future du Programme du multiculturalisme
33	Partie II : Application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans l'ensemble du gouvernement du Canada
43	Chances égales dans les institutions fédérales (alinéa 3(2)a)
48	Accroître les capacités (alinéa 3(2)b)
53	Accroître la compréhension et le respect de la diversité (alinéa 3(2)c).....
57	Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions pertinentes (alinéa 3(2)d).....
60	Connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines (alinéa 3(2)e).....
61	Partie III : Pratiques exemplaires.....
63	Parcs Canada : Des consultations menées de façon respectueuse se traduisent par la commémoration de l'histoire ethnoculturelle du Canada.....
64	Commission nationale des libérations conditionnelles : Habiller les communautés au sein du système juridique.....
66	Agence du revenu du Canada : Aider les groupes ethnoculturels canadiens à respecter leurs obligations fiscales et à obtenir des prestations
69	Conclusion
73	Liste de publications gratuites disponibles au Programme du multiculturalisme
77	Index des institutions fédérales.....
81	Liste des institutions fédérales qui ont soumis une demande.....

RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA
LOI SUR LE
MULTICULTURALISME
CANADIEN
2005-2006



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il a été rédigé pour rendre compte au Parlement de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la *Loi* dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la *Loi* sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Cette publication est disponible en médias de substitution.

Pour obtenir d'autres exemplaires, prière de vous adresser au :

Multiculturalisme, Bureau national
15, rue Eddy
11^e étage
K1A 0M5
Ottawa (Québec)

Téléphone : 819-953-1970
Numéro sans frais : 1-888-77MULTI ou 1-888-776-8584
Télécopieur : 819-997-0880
ATS : 819-997-3123

Courriel : Multi_Canada@pch.gc.ca

Le présent document est aussi disponible sur le réseau Internet, à la rubrique « Quoi de neuf » sur le site du multiculturalisme de Patrimoine canadien : www.multiculturalisme.pch.gc.ca

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2007
N° de catalogue CH31-1/2006
ISBN 0-662-49520-9



multiculturalisme

2005-2006

RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA
LOI SUR LE
MULTICULTURALISME
CANADIEN



COMPREHENSION participation
égalité CANADA
communauté

